



Bilancio di sostenibilità

2022

INDICE

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

3

L'impegno di Monaco SPA per una condotta aziendale responsabile

4

Identificare e rimediare

7

CHI SIAMO

8

La sostenibilità per Monaco

12

Analisi di Materialità

13

Trasparenza e partecipazione

16

Etica e governance aziendale

17

La struttura di Governance di Monaco SpA

21

Composizione e leadership

22

Principi e pratiche retributive

24

Il sistema di Whistleblowing

26

LA RESPONSABILITÀ ECONOMICA DI MONACO

28

Creazione di valore condiviso

29

LA RESPONSABILITÀ AMBIENTALE DI MONACO

32

Gestione responsabile dell'energia

33

Il profilo energetico di Monaco Spa

35

Riduzione delle emissioni

37

Gestione dei rifiuti

40

Economia Circolare e Sostenibilità

43

Uso responsabile dei materiali

46

La sfida dei materiali

47

LA RESPONSABILITÀ SOCIALE DI MONACO

48

Le nostre persone

49

Diversità e inclusione

51

Sviluppo delle risorse umane

54

Strategie di assunzione e turnover

57

Investire nelle persone

59

Salute e sicurezza dei lavoratori

61

L'impegno per la sicurezza

65

Identificazione e controllo

67

Sicurezza e qualità delle infrastrutture

73

CREDITS & MORE

76

ESG Digital Governance

77

Nota Metodologica

78

GRI Content Index

80

Appendice

82

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Care lettrici e cari lettori,

la costante crescita della Monaco SpA ci fa sentire una forte **responsabilità** nei confronti dell'**ambiente** e della **società**, per questo abbiamo intrapreso un percorso verso lo "**sviluppo sostenibile**", inteso come il modo di progredire e di svilupparsi che mira a soddisfare i bisogni della generazione presente, aumentandone il benessere e la qualità della vita, senza compromettere la possibilità delle **generazioni future** di realizzare i propri.

Da quest'anno, su **base volontaria**, abbiamo deciso di pubblicare il nostro **Bilancio di Sostenibilità**, con due obiettivi, il primo è la **trasparenza** nei vostri confronti, principio che è alla base dei rapporti che la nostra azienda vuole mantenere con voi, e in questo modo potrete seguire passo dopo passo i nostri risultati; il secondo obiettivo è quello di misurarci quotidianamente con le nostre scelte e di **migliorarle costantemente**, al fine di perseguire i tre aspetti indispensabili che devono essere in perfetto equilibrio tra loro e devono coesistere nelle strategie collettive, per raggiungere traguardi in grado di rendere la Terra un pianeta migliore dove vivere, ovvero **sostenibilità economica, sociale e ambientale**.

Attenti e sensibili al contesto economico politico e sociale di appartenenza, abbiamo iniziato a valorizzare nei nostri metodi di Governance ed Organizzativi, le tematiche **ESG** (Environmental – Social – Governance), implementando alcuni temi caratteristici e perseguendo i principi/obiettivi dell'**Agenda 2030** che ne costituiscono parte dell'attuazione.

Riguardo al percorso verso la **Responsabilità Sociale di impresa** (RSI), (tema trasversale ad ampio spettro, che va dall'ambiente alla responsabilità sociale, dell'anticorruzione alla nostra organizzazione, conta ad oggi alcune di queste tematiche gestite attraverso sistemi organizzativi già certificati ed implementati da tempo.

Siamo coscienti del fatto che le sfide future siano caratterizzate sia da fattori di natura finanziaria, che da fattori e rischi di natura non finanziaria, e in uno scenario così complesso noi ci impegneremo a costruire le nostre opere, in maniera **consapevole** cercando di lasciare ai nostri figli un mondo le cui risorse siano le stesse di cui hanno avuto disponibilità le generazioni passate.

Buona lettura!

MONACO S.p.A.
Vice Rappresentante
Michele Monaco

L'IMPEGNO DI MONACO SPA PER UNA CONDOTTA AZIENDALE RESPONSABILE

POLITICA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

La Monaco SpA si dedica a raggiungere l'**eccellenza** mediante una conduzione d'impresa focalizzata sull'**efficienza** e sulla **trasparenza**. Tale strategia ci consente di allineare le nostre azioni alle aspettative degli stakeholder, favorendo un impegno verso la responsabilità sociale basato sul miglioramento continuo. Aspiriamo a essere riconosciuti come un'"**Impresa Eccellente**" in termini di responsabilità sociale, garantendo che le nostre iniziative aziendali sostengano fermamente il rispetto dei diritti umani fondamentali.

LINEE GUIDA DELLA NOSTRA CONDOTTA

IMPEGNO VERSO IL PERSONALE: Consideriamo la **nostra forza** lavoro essenziale per il successo dell'azienda. Per questo, ci impegniamo a salvaguardare i diritti dei nostri dipendenti, facilitando il loro sviluppo sia professionale che personale.

Relazioni con fornitori e partner: Trattiamo fornitori e partner non solo come collaboratori per la realizzazione dei nostri servizi, ma anche come **alleati** nel campo della responsabilità sociale. Attraverso un dialogo costruttivo e il **coinvolgimento** attivo, promuoviamo pratiche etiche e sostenibili, richiedendo e supportando l'adozione di standard lavorativi equi e responsabili, in linea con i nostri valori aziendali.

FOCUS SUI CLIENTI: La **soddisfazione** dei nostri clienti è quello che più ci sta a cuore. Lavoriamo incessantemente per incontrare e superare le loro aspettative, prestando attenzione ai requisiti legati alla responsabilità sociale.

DUE DILIGENCE E RISPETTO DEI PRINCIPI FONDAMENTALI

Gli impegni presi implicano un rigoroso processo di **due diligence** focalizzato sulla responsabilità sociale e sull'anticorruzione, garantendo al contempo il rispetto dei **diritti umani** e l'applicazione del **principio precauzionale** nelle nostre attività.

POLITICHE PER I DIRITTI UMANI

L'impegno di Monaco SpA verso il rispetto e la promozione dei diritti umani si manifesta attraverso azioni concrete e politiche mirate, che riflettono il nostro desiderio di essere leader nel settore non solo per la qualità dei servizi offerti, ma anche per l'integrità e la responsabilità sociale d'impresa. La nostra Alta Direzione si adopera per:

ADESIONE AGLI STANDARD INTERNAZIONALI: Impegnandoci attivamente nell'allineamento alle prescrizioni dello standard SA8000, promuoviamo un ambiente lavorativo che rispetti e superi le normative sui diritti dei lavoratori riconosciute a livello internazionale, europeo e nazionale. Questo include non solo il rispetto delle leggi ma anche l'adesione alle migliori pratiche del settore in tema di diritti umani e lavorativi.

LOTTA CONTRO IL LAVORO MINORILE E FORZATO: Adottiamo una politica di tolleranza zero nei confronti del lavoro minorile e forzato, impegnandoci a creare un ambiente di lavoro che sia sicuro, salubre e rispettoso della dignità di ogni individuo. Questo impegno si traduce in controlli rigorosi e periodici, sia internamente che lungo tutta la nostra catena di fornitura, per prevenire e combattere queste pratiche.

PROMOZIONE DELLA LIBERA ASSOCIAZIONE E DELLA NON DISCRIMINAZIONE: Garantiamo il diritto alla libera associazione e negoziazione collettiva, assicurando che tutti i lavoratori possano esprimersi e partecipare attivamente alla vita aziendale. Inoltre, combattiamo ogni forma di discriminazione, sia essa basata su genere, etnia, religione, orientamento sessuale o qualsiasi altra condizione, promuovendo un ambiente inclusivo e rispettoso delle differenze.

EQUITÀ E GIUSTIZIA NELLE CONDIZIONI LAVORATIVE: Ci impegniamo a garantire condizioni lavorative eque per tutti i nostri dipendenti, assicurando una retribuzione giusta che rispetti i contratti collettivi nazionali e locali e che rifletta l'importanza del loro contributo alla nostra azienda. Questo approccio si estende anche alla gestione degli orari di lavoro, al diritto al riposo e alle ferie, e alla protezione della maternità e della paternità.

VALUTAZIONE E MONITORAGGIO DELLA CATENA DI FORNITURA: Riconoscendo l'importanza di estendere i nostri valori etici anche ai nostri partner, conduciamo valutazioni e monitoraggi costanti dei nostri fornitori e subappaltatori per assicurarci che rispettino gli stessi elevati standard di responsabilità sociale a cui ci atteniamo. Attraverso questi processi, promuoviamo pratiche lavorative etiche lungo tutta la catena di valore.

FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE: Forniamo formazione continua al nostro personale sui principi dello standard SA8000 e sui diritti umani, per assicurare una comprensione profonda della loro importanza e per incentivare comportamenti che riflettano i nostri valori aziendali. Questo include anche lo sviluppo di competenze specifiche per riconoscere e affrontare situazioni che potrebbero compromettere la dignità e i diritti dei lavoratori.

REVISIONE E AGGIORNAMENTO DELLE POLITICHE: Ci impegniamo a riesaminare periodicamente le nostre politiche di responsabilità sociale e di rispetto dei diritti umani, al fine di integrarle con le evoluzioni normative, i cambiamenti nei codici di condotta e le migliori pratiche del settore. Questo processo ci consente di rimanere all'avanguardia e di garantire un miglioramento continuo delle nostre prestazioni in questo ambito critico.

TRASPARENZA E DIALOGO APERTO

Tutti gli impegni assunti tramite le nostre politiche sono formalizzati con l'approvazione dell'Amministratore Delegato e comunicati internamente, ai dipendenti, ai partner e a tutte le parti interessate attraverso la pubblicazione sul nostro sito aziendale, [www.monacospa.com]. Lo scopo è assicurare una totale trasparenza e promuovere un dialogo costruttivo con tutti gli stakeholder, rafforzando il nostro impegno verso una responsabilità sociale integrata e consapevole.

RIESAME E AGGIORNAMENTO CONTINUO

strategico e partecipativo. L'Alta Direzione si dedica al riesame e all'aggiornamento annuale delle nostre policy, assicurandosi che riflettano i principi aziendali attuali e si allineino efficacemente alle esigenze organizzative e alle aspettative esterne.

DISTRIBUZIONE DELLE RESPONSABILITÀ E COINVOLGIMENTO ORGANIZZATIVO

La responsabilità dell'attuazione di queste politiche è distribuita a tutti i livelli dell'azienda, enfatizzando l'importanza di un impegno condiviso. Ogni dipendente, indipendentemente dalla posizione, è coinvolto in prima linea nel portare avanti gli obiettivi di responsabilità sociale, attraverso la formazione continua e l'azione quotidiana.

IDENTIFICARE E RIMEDIARE

GESTIONE DEI RECLAMI

La Monaco SpA si assume la responsabilità di affrontare e correggere qualsiasi impatto negativo che le sue operazioni possano avere causato o contribuito a causare. Siamo impegnati non solo a provvedere direttamente al rimedio di tali impatti ma anche a collaborare con le parti interessate per trovare **soluzioni efficaci e sostenibili**.

GESTIONE DEI RECLAMI

Abbiamo istituito procedure di reclamo chiare e accessibili per consentire a chiunque di segnalare preoccupazioni o reclami. Le segnalazioni possono essere inviate tramite:

- **Internet:** Attraverso il nostro sito www.monacospa.com, nella sezione "Contatti e Segnalazioni", garantendo la possibilità di rimanere anonimi.
- **Comunicazione Verbale:** Direttamente ai rappresentanti designati.
- **Cassetta delle Segnalazioni:** Disponibile in tutti gli uffici di cantiere.

Assicuriamo la massima discrezione e protezione per chi sceglie di fare una segnalazione, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante e impegnandoci a non intraprendere azioni disciplinari contro i segnalanti.

GESTIONE E RISPOSTA

Ogni reclamo ricevuto viene registrato e valutato dal nostro **Social Performance Team (SPT)**, che si impegna a prenderlo in carico e a rispondere entro 10 giorni lavorativi. Il processo di gestione include la valutazione della segnalazione, la proposta di un intervento correttivo e la verifica della risoluzione del problema a soddisfazione della parte interessata.

COINVOLGIMENTO E TRACCIABILITÀ

Coinvolgiamo attivamente gli stakeholder nel disegno, nella revisione e nell'operatività delle procedure di reclamo, perseguendo un **miglioramento** continuo basato sul **feedback** ricevuto. Manteniamo una documentazione accurata delle segnalazioni e dei reclami ricevuti, insieme alle azioni intraprese, per monitorare l'efficacia dei nostri meccanismi di rimedio. Questo ci permette di valutare l'efficacia delle nostre risposte e di fare aggiustamenti ove necessario, sempre con l'obiettivo di rafforzare la fiducia tra Monaco SpA e le sue parti interessate.

MIGLIORAMENTO CONTINUO

La nostra dedizione al rispetto dello standard SA8000 e al principio di non discriminazione o ritorsione verso chi effettua segnalazioni dimostra il nostro impegno a creare un ambiente lavorativo positivo, in cui i dipendenti si sentono valorizzati e ascoltati. Ci impegniamo a mantenere e migliorare continuamente questi processi per garantire che tutti gli impatti negativi siano adeguatamente indirizzati e risolti, consolidando un rapporto di fiducia reciproca tra la direzione aziendale e i dipendenti.



CHI SIAMO



La **Monaco SpA**, con sede in Via Lucrezio Caro 38, Roma, è una società per azioni privata, specializzata in edilizia e infrastrutture. Da oltre sette decenni, è un punto di riferimento nel panorama italiano delle costruzioni, distinguendosi per la capacità di portare a termine progetti complessi con impegno, innovazione e sostenibilità. Fondata nel 1945 da Clenere Monaco, inizialmente come ditta individuale, l'azienda ha radici profonde nell'imprenditorialità e nella passione per i lavori infrastrutturali. Durante il corso degli anni, ha saputo evolversi significativamente, espandendo le proprie competenze nel campo delle costruzioni, dall'**idraulica** alle opere del **sottosuolo**, dalle **infrastrutture stradali** alla realizzazione di **opere fluviali** e **marittime**, nonché nella manutenzione di reti idriche e nell'installazione di impianti tecnologici all'avanguardia.

Il passaggio da piccola impresa a società per azioni di rilievo nazionale si è concretizzato negli anni '80 sotto la visione di Furio Patrizio Monaco, che, insieme al padre, ha trasformato l'impresa familiare in Monaco SpA, una svolta che ha marcato l'inizio di un'espansione significativa che ha posizionato l'azienda come **leader nel settore delle grandi opere** in Italia. L'ingresso nel 2017 di Federico e Andrea Monaco, rappresentanti della terza generazione della famiglia, ha segnato un'ulteriore evoluzione, portando innovazione e nuove prospettive all'interno dell'azienda, pur rimanendo fedeli all'eredità e ai valori tramandati.

Nel corso dei decenni, la Monaco SpA ha espanso le sue competenze e la sua presenza sul territorio nazionale, operando oggi in 8 città, **Roma, Frosinone, Milano, Torino, Firenze, Pesaro Urbino e Terni**. La diffusione geografica riflette la visione di un'azienda profondamente



radicata nel contesto nazionale, capace di rispondere efficacemente alle sfide infrastrutturali e di costruzione con soluzioni che vanno oltre il semplice aspetto tecnico, per abbracciare valori di inclusione e innovazione.

Ci siamo posizionati con forza nel settore delle costruzioni in Italia, impegnandoci in un'ampia gamma di progetti per enti pubblici e privati. La nostra expertise si estende attraverso l'intero territorio nazionale, con una specializzazione che copre sia l'edilizia in generale che la realizzazione di infrastrutture specifiche. La nostra operatività si distingue per la capacità di gestire con successo l'acquisizione e l'esecuzione di **appalti**, sia pubblici che privati, garantendo risultati di alta qualità e rispondendo efficacemente alle esigenze dei progetti affidatici. La selezione delle gare di appalto a cui partecipiamo è guidata da criteri strategici ben definiti, che tengono conto della categoria di appartenenza, dell'importo dell'appalto e della zona di esecuzione dei lavori. Questo approccio ci permette di allocare le nostre risorse nei progetti che meglio si allineano con le nostre competenze e valori aziendali, massimizzando l'efficienza e l'efficacia delle nostre operazioni.

L'impegno nel perseguire eccellenza e qualità si riflette non solo nella realizzazione di opere di grande impatto e rilevanza ma anche nella nostra dedizione verso la sostenibilità e la responsabilità sociale. Tutte le nostre iniziative sono guidate dalla consapevolezza che ogni progetto non sia solo un'opera fisica ma un **contributo duraturo al tessuto sociale ed economico** delle comunità in cui operiamo. Siamo orgogliosi di appartenere all'Ance, l'Associazione Nazionale Costruttori Edili, che rappresenta un punto di riferimento nel settore delle costruzioni. Questa partecipazione non solo conferma il nostro impegno verso i principi di eccellenza e professionalità ma ci permette anche di giocare un ruolo attivo nello sviluppo di politiche e pratiche che promuovono l'innovazione e la sostenibilità nel settore. Attraverso l'Ance, collaboriamo con altri leader del settore per affrontare le sfide comuni, scambiare conoscenze e guidare il progresso verso un'industria delle costruzioni più responsabile e sostenibile.

Per questo, ci impegniamo a costruire non solo **infrastrutture** ma anche **relazioni** basate sulla fiducia e sulla collaborazione con tutte le parti interessate, dalle autorità locali ai cittadini, dagli stakeholder ai partner commerciali. Il nostro obiettivo è quello di lavorare insieme per creare soluzioni che rispondano alle esigenze presenti e future, edificando un futuro più sostenibile e responsabile, dove ogni progetto lasci un segno positivo, contribuendo al progresso sociale e alla protezione dell'ambiente.

Tutto questo è testimoniato dalla scelta di redigere il nostro primo Report di Sostenibilità 2022 su base volontaria, un documento che annualmente segnerà un ulteriore passo verso la **trasparenza** e il **dialogo aperto** con tutte le parti interessate.

Presente

Monaco SpA opera in 8 città italiane: Roma, Frosinone, Milano, Torino, Firenze, Pesaro, Urbino e Terni, espandendo le proprie competenze in vari settori delle costruzioni e infrastrutture.

2017

Ingresso di Federico e Andrea Monaco, rappresentanti della terza generazione, che portano innovazione e nuove prospettive all'interno dell'azienda.

Anni '80

Transizione da piccola impresa a società per azioni sotto la guida di Furio Patrizio Monaco, insieme al padre, trasformando l'azienda in Monaco SpA.

1945

Fondazione dell'azienda da parte di Clenere Monaco come ditta individuale.



Presente



**IMPIANTI
TECNOLOGICI**



RETI IDRICHE



**OPERE FLUVIALI E
MARITTIME**



**INFRASTRUTTURE
STRADALI**



**OPERE DEL
SOTTOSUOLO**

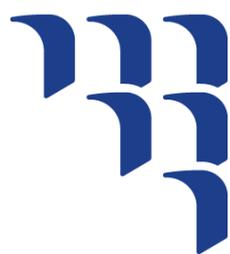


IDRAULICA



COSTRUZIONI

1945



LA SOSTENIBILITÀ PER MONACO



ANALISI DI MATERIALITÀ



In linea con i principi del reporting esplicita negli Standard GRI, Monaco S.p.A. con il proprio management ha individuato una serie di temi prioritari per rendere conto ai propri stakeholder degli impegni in materia di sostenibilità.

L'analisi di materialità avviata da Monaco S.p.A. ha preso avvio dalla scelta dei temi materiali, ossia dei temi riguardanti gli aspetti ESG ritenuti rilevanti, in termini di impatti, strategia e rischi per l'azienda e tutti i suoi stakeholder.

I temi presi in considerazione attraversano i tre aspetti chiave che definiscono l'identità ESG dall'azienda: responsabilità ambientale (E), responsabilità sociale (S) e governance (G).

Il processo di selezione dei temi materiali è stato condotto con il supporto e la consulenza di ESGeo che ha stilato una proposta di temi materiali secondo la seguente modalità. Si è provveduto ad analizzare i diversi temi materiali identificati dai principali competitor a cui si è aggiunta l'estrapolazione di possibili temi materiali provenienti da un database multisetoriale di aziende che realizzano il Report di Sostenibilità il cui campione di riferimento per Monaco S.p.A., è stato costruito sulla base di variabili quali:

- settore/industry di appartenenza;
- dimensione aziendale (in termini di fatturato e numero di dipendenti);
- paese/regione in cui esse operano.

- Tali analisi, si sono concluse con l'individuazione e successiva approvazione da parte di Monaco S.p.A., di 9 temi, in linea con il business dell'azienda e in particolare con i rischi ESG a cui si espone il settore di riferimento.

Il monitoraggio della rilevanza dei temi materiali permette a Monaco S.p.A., di avere una chiave di lettura fondamentale al fine di interiorizzare i temi di sostenibilità in azienda e farne reali obiettivi strategici.

TABELLA TEMI MATERIALI INDIVIDUATI

 <p>GOVERNANCE TOPICS</p>	<p>Creazione di valore condiviso</p> <p>Etica e governance aziendale</p>
 <p>ENVIRONMENTAL TOPICS</p>	<p>Gestione dei rifiuti</p> <p>Gestione responsabile dell'energia</p> <p>Riduzione delle emissioni</p> <p>Uso responsabile dei materiali</p>
 <p>SOCIAL TOPICS</p>	<p>Salute e sicurezza dei lavoratori</p> <p>Sicurezza e qualità delle infrastrutture</p> <p>Sviluppo delle risorse umane</p>

Una volta definita la rosa di temi materiali, ad essi sono stati associati specifici indicatori GRI Standard che consentiranno un presidio, sia in termini quantitativi che qualitativi, nel tempo. Questo consentirà di monitorare l'andamento di tali temi in un'ottica di miglioramento degli stessi, di comunicazione agli stakeholder e di volontà dell'azienda di perseguire obiettivi a lungo termine.

Tabella di raccordo Temi Materiali e Indicatori GRI Standard



TEMA MATERIALE	INDICATORE GRI
Creazione di valore condiviso	GRI 201-1
Etica e governance aziendale	GRI 2-1 al GRI 2-30
Gestione dei rifiuti	GRI 306-1, GRI 306-2, GRI 306-3, GRI 306-4, GRI 306-5
Gestione responsabile dell'energia	GRI 302-1, GRI 302-3
Riduzione delle emissioni	GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-4
Uso responsabile dei materiali	GRI 301-1
Salute e sicurezza dei lavoratori	GRI 403-1, GRI 403-2, GRI 403-5, GRI 403-6, GRI 403-9
Sicurezza e qualità delle infrastrutture	GRI 3-3
Sviluppo delle risorse umane	GRI 404-1, GRI 405-1

In linea con il principio di inclusività degli stakeholder, Monaco S.p.A. ha avviato nel 2022 un processo di individuazione dei propri portatori di interesse definendoli come quei soggetti influenzati o che possono influenzare in modo significativo le attività dell'azienda. Nei prossimi anni verrà messo a punto un meccanismo di stakeholder engagement più strutturato al fine di identificare i diversi livelli di priorità dei temi materiali individuati secondo le aspettative degli stakeholder esterni.



TRASPARENZA E PARTECIPAZIONE



L'approccio della Monaco SpA al coinvolgimento degli stakeholder è radicato nella convinzione che una **comunicazione efficace** e la **partecipazione attiva** siano essenziali per la sostenibilità e il successo a lungo termine dell'azienda: vogliamo stabilire relazioni basate sulla **fiducia**, sulla **trasparenza** e sul **rispetto** reciproco con ogni parte interessata. Le categorie coinvolte comprendono dipendenti e collaboratori, clienti, fornitori, partner, enti certificatori, investitori e istituti finanziari, comunità locali, e media. Ogni gruppo gioca un ruolo unico nelle nostre operazioni, dal fornire il know-how necessario per realizzare opere di grande qualità, al supporto nella scelta di materiali a basso impatto ambientale, fino alla condivisione delle migliori pratiche e al sostegno finanziario.

L'obiettivo primario è quello di misurarsi costantemente con i competitor, **migliorare** sotto ogni punto di vista, e assicurare che le opere lasciate alle comunità locali minimizzino gli impatti negativi, fornendo al contempo benefici tangibili. Attraverso un dialogo costruttivo e una comunicazione aperta, fatta di incontri diretti, piattaforme digitali, e pubblicazione di rapporti e documenti programmatici, miriamo alla **raccolta di feedback** preziosi che guidino l'innovazione, il miglioramento continuo delle pratiche operative e la realizzazione di progetti che rispondano efficacemente alle esigenze dei clienti e alle aspettative della società.



ETICA E GOVERNANCE AZIENDALE



Consapevoli della nostra responsabilità e del ruolo chiave che rivestiamo nel settore delle costruzioni, abbiamo adottato un approccio sistematico alla gestione dell'etica e della governance aziendale al fine di **prevenire la corruzione** e **garantire trasparenza e integrità** in tutte le nostre operazioni.

Il contesto di mercato in cui operiamo è caratterizzato da una notevole **crescita**, trainata prima dagli incentivi fiscali e poi dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), nonostante le sfide macroeconomiche globali e le pressioni inflazionistiche. Queste circostanze se da un lato ci hanno offerto l'opportunità di **espandere le nostre attività**, beneficiando di una crescente domanda nel settore delle costruzioni, comportano nuovi potenziali **rischi** di corruzione, data la significativa interazione con enti pubblici e la gestione di importanti contratti di appalto. Tenendo presenti questi fattori, comprese la presenza di criminalità organizzata e le specificità del tessuto burocratico delle committenze, abbiamo implementato un **capillare sistema di gestione anticorruzione**.

La nostra procedura di valutazione, conforme alla norma UNI EN ISO 37001:2016, stabilisce criteri e metodologie specifici per **l'identificazione e la valutazione del rischio**, basandosi su una matrice che considera variabili quali la discrezionalità, la rilevanza esterna, la complessità, il valore economico, la frazionabilità e l'efficacia dei





controlli. Questo approccio quantitativo permette di assegnare un valore numerico al livello di rischio, facilitando così la definizione di strategie di mitigazione adeguate. Nelle analisi, abbiamo evidenziato l'importanza di considerare sia fattori interni che esterni, come le dimensioni della struttura, l'autorità decisionale, i luoghi e i settori di intervento, considerandoli elementi chiave che influenzano le decisioni aziendali e la loro esecuzione.

Rispetto alle relazioni commerciali, esercitiamo controlli su soci in affari, fornitori, subappaltatori e componenti delle ATI, assicurando che tutti aderiscano ai nostri principi di integrità e trasparenza. Il nostro impegno nel prevenire e combattere ogni forma di corruzione si manifesta anche attraverso una serie di **divieti espliciti** che riguardano le interazioni con soggetti sia pubblici che privati. La **Politica Anticorruzione** chiarisce la ferma opposizione alla corruzione attiva e passiva, definendo chiaramente quali comportamenti siano inaccettabili, compreso il divieto di offrire o accettare qualsiasi beneficio improprio che possa influenzare indebitamente le decisioni o garantire un favoreggiamento ingiusto. Uno degli aspetti salienti della politica è la sua applicazione universale che copre ogni vantaggio economico o altra utilità offerta o ricevuta dal personale di Monaco SpA o da chiunque agisca per suo conto, includendo, tra gli altri, non solo pagamenti in contanti ma anche omaggi, spese di attenzione, sponsorizzazioni, assunzioni preferenziali, opportunità di investimento, l'accesso a informazioni riservate, sconti personali e assistenza ai familiari. Per garantirne l'efficacia, manteniamo un Sistema di Gestione anticorruzione conforme alla norma ISO 37001,



integrandolo nel modello di gestione 231/01 e nel Codice Etico, non solo per rispettare i requisiti normativi ma anche per promuovere un miglioramento continuo delle pratiche.

Tutto il personale, i collaboratori e i soci in affari dell'azienda sono chiamati a sostenere attivamente questi principi, con la consapevolezza che nessuna attività contraria può essere giustificata. In parallelo, incentiviamo la segnalazione in buona fede di atti di corruzione tentati, presunti o effettivi: le segnalazioni sono gestite dalla funzione Responsabile Anticorruzione, rivestita dall'Organismo di Vigilanza, che opera in modo indipendente e ha piena autorità in materia di conformità.



Disponiamo di una robusta **Procedura di Gestione della Due Diligence**, che ha come obiettivo quello di identificare e valutare i rischi di corruzione nelle varie fasi delle attività aziendali, includendo l'ingresso di nuovi soci, la nomina di amministratori, acquisizioni, partecipazioni a gare pubbliche, e la selezione di fornitori e subappaltatori. Per ciascuna di queste aree, sono stati definiti controlli specifici per garantire che tutte le operazioni siano condotte in maniera trasparente e conforme ai principali standard etici. Ad esempio, l'ingresso di nuovi soci prevede attività di due diligence, valutazioni economico-finanziarie, e la separazione tra negoziazione e stipulazione di contratti. Analogamente, la nomina di nuovi amministratori richiede una verifica accurata dei requisiti soggettivi, delle competenze tecnico-professionali, e delle esperienze manageriali. Nell'ambito delle gare pubbliche, viene effettuata una due diligence sulla potenziale controparte e sui soci in affari, per assicurare che non esistano rischi di corruzione. Anche la selezione di fornitori e subappaltatori è soggetta a un rigoroso processo di valutazione che include la verifica della loro affidabilità e integrità, tramite il controllo di vari documenti e la realizzazione di ricerche su possibili coinvolgimenti in episodi di corruzione.

Tutte queste azioni sono ulteriormente supportate da una serie di segnali di allarme (**Red Flags**) che orientano i dipendenti nella rilevazione di potenziali rischi di corruzione nelle relazioni commerciali come la richiesta di pagamenti in contanti o a soggetti terzi, l'esistenza di rapporti stretti e familiari con dipendenti della società o la proposta di omaggi e intrattenimenti frequenti.



La procedura di Whistleblowing rappresenta un altro elemento cruciale della nostra strategia per affrontare gli impatti negativi legati all'etica e alla governance aziendale. Attraverso un canale sicuro e anonimo, con cui dipendenti e collaboratori possono

segnalare potenziali violazioni etiche o legali, incoraggiamo una cultura di apertura e responsabilità, permettendo all'azienda di intervenire tempestivamente per investigare e risolvere le questioni. Le segnalazioni sono gestite con la massima riservatezza, e il Responsabile per la prevenzione della corruzione gioca un ruolo centrale nel garantirne la corretta protocollazione e trattazione. Cerchiamo di investigare ogni segnalazione con un approccio basato sull'imparzialità e la riservatezza. Se necessario, ci avvaliamo del supporto di strutture competenti o di organi di controllo esterni; le forme di tutela del whistleblower sono dettagliate e comprendono misure per prevenire discriminazioni o ritorsioni, come il mobbing, il demansionamento o il licenziamento.



A tutti i nostri stakeholder, interni ed esterni, è richiesta la sottoscrizione della Politica Anticorruzione e del Codice Etico al fine di assicurare che i nostri principi siano ben compresi e applicati in ogni rapporto lavorativo e commerciale. Per monitorare l'efficacia delle nostre azioni, evidenziata dal risultato positivo delle verifiche periodiche di due diligence e di non conformità effettuate sui membri del personale chiave, adottiamo processi rigorosi. Tra questi, la mappatura del personale e dei fornitori, accompagnata da **aggiornamenti periodici** delle due diligence effettuate, ha lo scopo di mantenere un controllo costante sul rispetto delle politiche aziendali e di identificare rapidamente eventuali aree di miglioramento.

La procedura di mappatura e valutazione del rischio incorpora una valutazione dettagliata del casellario giudiziale, del curriculum vitae, della dichiarazione ai sensi della legge 445/00, e della ricerca online, garantendo che tutti i membri del personale rispondano ai criteri etici e di integrità richiesti. La trasparenza e la rigosità di questo processo si riflettono nei risultati positivi ottenuti (nessun caso di non conformità e assenza di segnalazioni o azioni giudiziarie). La costante attenzione nel monitorare e valutare le potenziali aree di rischio, insieme all'implementazione di misure correttive quando necessario, sottolineano il nostro impegno nel raggiungimento degli obiettivi di piena conformità e di integrità nelle operazioni aziendali.

Infine, le lezioni apprese dagli audit condotti da enti accreditati hanno portato a significativi stimoli al miglioramento, come la revisione della Due Diligence nella parte Governance (ATI e/o RTI, Consorzi) e una maggiore conoscenza dei patti anticorruzione stipulati dalle stazioni appaltanti, con una conseguente formazione diffusa verso gli stakeholder interni ed esterni.



LA STRUTTURA DI GOVERNANCE DI MONACO SPA

La nostra struttura di governance si articola attorno a un **Consiglio di Amministrazione**, un **Collegio Sindacale** e un **Organismo di Vigilanza**, ciascuno con ruoli e responsabilità ben definiti per assicurare la trasparenza e l'efficacia della gestione aziendale.

Il Consiglio di Amministrazione, composto da 4 membri, rappresenta l'organo di governo centrale, responsabile delle decisioni strategiche e della supervisione generale delle attività. La presidenza è affidata alla Sig.ra Mila Monaco, a cui sono stati conferiti dal CdA tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, ad eccezione di quelli riservati all'organo collegiale da norme di legge o disposizioni statutarie. Gli altri membri del Consiglio includono il Dott. Fabrizio Balassone, la Dott.ssa Flaminia Monaco e l'Ing. Claudio Curti, ognuno con specifiche competenze e responsabilità che contribuiscono alla diversità di pensiero e all'efficacia decisionale dell'organo.

Il Collegio Sindacale, formato da 3 membri effettivi e 2 supplenti, svolge un ruolo cruciale nel monitoraggio e nella revisione contabile,

assicurando che le attività aziendali siano condotte in maniera etica e conforme alla normativa vigente. Il Presidente del Collegio Sindacale, il Dott. Antonio Saverio Votta, è affiancato dai sindaci Dott.ssa Laura Rosati e Dott. Lorenzo Mezzani, e dai sindaci supplenti Dott. Alessandro Piermarini e Dott. Paolo Mundula.

L'Organismo di Vigilanza, composto da 3 membri, è incaricato di sorvegliare il rispetto delle normative e delle politiche interne, con particolare attenzione ai processi decisionali che influenzano l'economia, l'ambiente e le persone. Gli attuali membri sono l'Avv. Antonio Maria Quaranta, l'Avv. Gianluca Celata e l'Ing. Claudio Maggi, che insieme garantiscono che l'azienda operi in modo responsabile e conforme agli standard etici e legali.

Al vertice della struttura decisionale e di controllo, il DPO (Data Protection Officer) Avv. Luigi Occhiuto, svolge un ruolo fondamentale nella tutela dei dati e nella privacy, assicurando che Monaco SpA aderisca rigorosamente alla normativa sulla protezione dei dati.



COMPOSIZIONE E LEADERSHIP



La nostra struttura di governance rappresenta un fondamento solido per il nostro impegno continuo verso pratiche aziendali responsabili, trasparenti e inclusive. All'interno di Monaco SpA, la diversità di genere e la distribuzione dei ruoli evidenziano un ambiente decisionale dinamico, con un Consiglio di Amministrazione e altri organi di governance che insieme contano 13 membri. Tra questi, le donne rappresentano il 23,07%, un segno del nostro impegno verso una maggiore inclusività, sebbene riconosciamo la necessità di promuovere un ulteriore equilibrio di genere nei ruoli decisionali. La struttura si compone di 3 donne e 10 uomini, con una distinzione tra membri esecutivi, la maggioranza, e non esecutivi. La presenza di una donna con requisito di indipendenza apporta preziose prospettive esterne alla nostra organizzazione.

Il processo di nomina e selezione si basa su principi democratici e partecipativi, con l'assemblea dei soci che nomina il CdA e il Collegio Sindacale ogni tre anni, e il Consiglio di Amministrazione stesso che designa l'Organismo di Vigilanza e il DPO per un periodo equivalente. Questa procedura assicura che le nomine siano allineate agli interessi degli azionisti e rafforzino la governance aziendale. Il ruolo del presidente, distinto da posizioni di alta direzione all'interno dell'azienda, garantisce un'efficace separazione dei poteri e una supervisione obiettiva delle operazioni aziendali. Questa struttura, che equilibra leadership esecutiva e indipendenza, contribuisce alla nostra capacità di prendere decisioni strategiche ponderate e di mantenere alti standard di responsabilità e trasparenza.



COMUNICAZIONE E RESPONSABILITÀ

La Monaco SpA ha implementato una serie di processi per garantire che eventuali conflitti di interesse all'interno del CdA siano prevenuti e mitigati efficacemente. Questi processi, che iniziano già dalla fase di nomina, dove i candidati sono tenuti a dichiarare qualsiasi possibile appartenenza a gruppi o cariche societarie che potrebbero generare un conflitto di interesse, assicurano un'attenta valutazione delle potenziali sovrapposizioni tra gli interessi personali dei membri del Consiglio di Amministrazione e quelli dell'azienda.

In linea con la nostra politica, i conflitti di interesse, compresi ma non limitati all'appartenenza a diversi consigli di amministrazione, la titolarità di azioni nella stessa organizzazione da parte di fornitori e altri stakeholder, l'esistenza di azionisti con poteri di controllo, nonché eventuali relazioni e transazioni con parti correlate, sono tutti comunicati chiaramente agli stakeholder. Relativamente alla comunicazione delle criticità al massimo organo di governo, fino ad ora non abbiamo riscontrato criticità tali da richiederne la comunicazione diretta. Disponiamo di diversi canali di segnalazione, come evidenziato dall'informativa SA8000 e dalla Politica Anticorruzione, che permettono di gestire efficacemente e tempestivamente qualsiasi segnalazione o problema che possa sorgere. Nonostante l'assenza di criticità comunicate nel 2022, rimaniamo vigili nel monitorare e valutare continuamente le procedure per assicurare che eventuali problemi futuri siano gestiti con la massima serietà.

Infine, per quanto riguarda le conoscenze collettive del massimo organo di governo in materia di sviluppo sostenibile, Monaco SpA si impegna attivamente a rafforzare tale aspetto. La divulgazione del nostro primo bilancio di sostenibilità nel 2022 rappresenta un passo importante in questo percorso, segnando l'inizio di un impegno più strutturato e consapevole verso la sostenibilità. Questo impegno riflette la nostra volontà di assicurare che il massimo organo di governo possieda le conoscenze, le capacità e l'esperienza necessarie per guidare l'azienda verso un futuro che sia in linea con gli obiettivi di sviluppo sostenibile globali e le aspettative della nostra comunità di stakeholder.



PRINCIPI E PRATICHE RETRIBUTIVE



In linea con i principi di equità e responsabilità aziendale adottiamo norme trasparenti e coerenti per la gestione delle remunerazioni dei membri del CdA e degli alti dirigenti.

Per gli alti dirigenti, applichiamo le disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per i dirigenti dell'industria, garantendo una remunerazione fissa congrua con i ruoli e le responsabilità affidate. La nostra politica non prevede l'assegnazione di bonus di inizio incarico, incentivi per la nomina, né pagamenti aggiuntivi al termine del contratto di lavoro, enfatizzando una struttura retributiva basata unicamente su retribuzione fissa. Analogamente, non sono previsti recuperi, benefit pensionistici o altre forme di remunerazione variabile. La definizione delle nostre politiche salariali segue i criteri stabiliti dai CCNL e dalla contrattazione di secondo livello, integrati da accordi ad personam per alcune figure professionali, soprattutto impiegatizie, al fine di riconoscere il contributo individuale al successo dell'azienda. Tuttavia, la procedura di determinazione della retribuzione non è sottoposta al controllo di membri indipendenti del massimo organo di governo o di un comitato indipendente, né prevede la partecipazione di consulenti esterni.

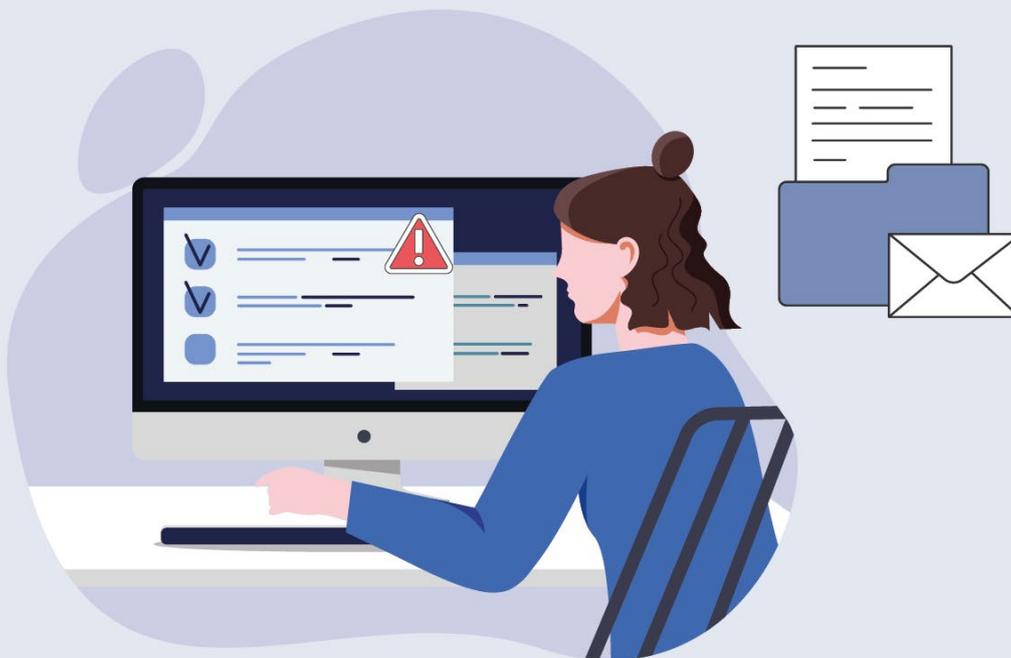
Per quanto riguarda la retribuzione totale annuale, quella massima registrata in azienda ammonta a € 163.299,00. In confronto, la retribuzione totale media di tutti i dipendenti, esclusa la persona con

la retribuzione più alta, è di € 8.107.021,00, con un rapporto di 0,02 tra la massima retribuzione e la media. L'incremento salariale per la persona più pagata è stato del 4,50%, rispetto all'aumento medio del 3,30% ricevuto dagli altri dipendenti, influenzato dal rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del 03/03/2022. Il rapporto di 1,36 tra questi due tassi di aumento suggerisce che, sebbene l'aumento percentuale per il dipendente più pagato sia stato leggermente superiore, la differenza rimane contenuta.

La nostra strategia retributiva mira a bilanciare la competitività sul mercato del lavoro con la sostenibilità finanziaria, assicurando nel contempo che le remunerazioni riflettano il valore e il contributo di ciascun membro del team alla nostra missione collettiva di crescita e sviluppo.

GRI 2-21 - Rapporto di retribuzione totale annuale

	Valore
Retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione	€ 163.299,00
Retribuzione totale annuale media di tutti i dipendenti dell'organizzazione esclusa la suddetta persona	€ 8.107.021,00
Rapporto fra la retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione e la retribuzione totale annuale media di tutti i dipendenti (esclusa la suddetta persona)	0,02
Aumento percentuale della retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione	4,50%
Aumento percentuale medio della retribuzione totale annuale di tutti i dipendenti dell'organizzazione esclusa la suddetta persona	3,30%
Rapporto fra l'aumento percentuale della retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione e l'aumento percentuale medio della retribuzione totale annuale di tutti i dipendenti (esclusa la suddetta persona)	1,36



IL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING



Monaco SpA si impegna fermamente a garantire un ambiente di lavoro trasparente, etico e sicuro, attraverso la promozione di una cultura aziendale che incoraggi la segnalazione di comportamenti illeciti o non conformi alle politiche aziendali stabilite. Il quadro normativo di riferimento su cui si basa la nostra procedura per la segnalazione di illeciti, noto come whistleblowing, trova le sue radici nella legge 190/2012, meglio conosciuta come legge anticorruzione o legge Severino, e nella sua estensione al settore privato attraverso la legge del 30/11/2017 n° 179. Queste leggi hanno introdotto e ampliato la tutela dei lavoratori che, nell'esercizio delle loro funzioni, vengono a conoscenza e decidono di segnalare atti illeciti, promuovendo attivamente la trasparenza e l'integrità sia nel settore pubblico che in quello privato.

Nel dettaglio, la nostra procedura di whistleblowing mira a rimuovere qualsiasi ostacolo che possa scoraggiare i dipendenti dal fare segnalazioni, indirizzando le incertezze sulla procedura da seguire e alleviando le preoccupazioni riguardo possibili ritorsioni o discriminazioni. La legge riconosce il whistleblowing come **un atto di senso civico** che contribuisce significativamente alla prevenzione e alla gestione dei rischi, assicurando al contempo che i whistleblower siano adeguatamente **protetti e supportati**.

Mettiamo a disposizione dei nostri dipendenti **diversi canali** attraverso i quali possono effettuare segnalazioni in modo confidenziale e

sicuro, tra cui un **indirizzo e-mail dedicato**, una **cassetta fisica** per le segnalazioni posizionata in aree accessibili come la sala mensa e un **modulo online** sul nostro sito, che permette anche di optare per l'anonimato. Questi strumenti sono progettati per facilitare la segnalazione di eventuali illeciti, assicurando che le informazioni possano essere trasmesse in modo diretto e riservato al Responsabile per la prevenzione della corruzione o all'Organismo di Vigilanza incaricato di gestire tali segnalazioni.

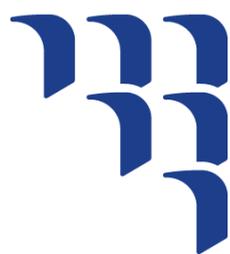
Garantiamo un'attenta valutazione di ogni segnalazione ricevuta, impegnandoci a proteggere l'identità dei segnalanti e a prevenire qualsiasi forma di discriminazione o ritorsione nei loro confronti. Le procedure prevedono una gestione riservata delle segnalazioni, dalla loro ricezione alla verifica della loro fondatezza, attraverso indagini condotte nel rispetto dei principi di **imparzialità** e **riservatezza**. In caso di accertamento di violazioni, Monaco SpA si impegna a prendere tutte le misure necessarie per affrontare la situazione, includendo, ove necessario, azioni disciplinari, legali o di altro tipo, per garantire la risoluzione efficace del problema.

La responsabilità penale e disciplinare del whistleblower resta impregiudicata in caso di segnalazioni calunniose o diffamatorie, come previsto dal Codice penale e dall'art. 2043 del Codice civile. Tuttavia, l'azienda si impegna a fornire una chiara informazione sui diritti e le tutele disponibili ai dipendenti che decidono di fare segnalazioni, attraverso la distribuzione di documenti di policy, la pubblicazione sul sito internet e l'affissione di comunicazioni in locali comuni, al fine di promuovere una comprensione approfondita e una partecipazione attiva alla cultura di integrità e trasparenza aziendale.



CONFORMITÀ A LEGGI E REGOLAMENTI

Abbiamo l'obiettivo di mantenere elevati standard di conformità e integrità in tutte le nostre operazioni. La scelta di operare in modo etico e responsabile si riflette nei risultati conseguiti durante quest'anno, in cui non si sono registrati casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti. Nel dettaglio, nel 2022, non si sono verificati casi che hanno richiesto il pagamento di pene pecuniarie né si è incorsi in sanzioni non pecuniarie. Il numero totale delle sanzioni per casi di non conformità a leggi e regolamenti pagate durante il periodo è pari a zero, così come il valore monetario delle sanzioni. Questo è un chiaro indicatore del nostro impegno costante verso la legalità e la trasparenza, nonché della nostra capacità di aderire rigorosamente agli standard normativi applicabili.



LA RESPONSABILITÀ ECONOMICA DI MONACO



CREAZIONE DI VALORE CONDIVISO



Nell'ambito dell'impegno verso la creazione di valore condiviso, inseguiamo una visione che tenga insieme il benessere economico dell'azienda e il suo impatto sul tessuto sociale, ambientale e sui diritti umani delle aree in cui opera.

Consapevoli del nostro ruolo nel tessuto economico e sociale, nella selezione dei fornitori, privilegiamo quelli **locali** per dare impulso alla crescita economica delle comunità vicine conducendo rigorose due diligence per monitorare le loro performance di sostenibilità. Tuttavia, riconosciamo che le nostre attività e relazioni commerciali potrebbero comportare potenziali impatti negativi e, per affrontare questa eventualità, ci siamo dotati di politiche chiare (come la Politica Anticorruzione e il Codice Etico) e abbiamo adottato misure preventive per mitigare i rischi di comportamenti non etici o dannosi. Oltre alle politiche e alle procedure preventive, cerchiamo di gestire e potenziare gli impatti positivi delle nostre operazioni. Un esempio significativo di questo impegno è il sostegno verso l'**inclusione dei membri delle comunità locali** in ruoli manageriali chiave anche per favorire un'integrazione più profonda con il tessuto sociale e contribuire allo sviluppo socioeconomico.

Per monitorare e valutare l'efficacia delle nostre azioni, ci avvaliamo di processi e strumenti specifici, tra cui la mappatura del personale e dei fornitori e l'aggiornamento periodico delle due diligence grazie ai quali rileviamo tempestivamente eventuali aree di rischio o non conformità per adottare misure correttive adeguate. Gli obiettivi e

gli indicatori specifici, come il numero di due diligence completate o il tasso di conformità con il Codice Etico, fungono da benchmark per valutare i progressi verso la realizzazione di un impatto positivo duraturo.

Le lezioni apprese, sia attraverso il feedback diretto degli stakeholder sia come risultato di audit esterni, vengono continuamente integrate nelle politiche e nelle procedure operative assicurando che l'azienda non solo risponda efficacemente alle sfide attuali ma sia anche ben posizionata per affrontare future evoluzioni del contesto aziendale e sociale.

Il coinvolgimento degli stakeholder gioca un ruolo cruciale nel definire e affinare le strategie interne. Attraverso un dialogo aperto e costruttivo, siamo in grado di comprendere meglio le aspettative e le esigenze delle parti interessate, in modo che le azioni intraprese siano efficaci e allineate con gli obiettivi di creazione di valore condiviso.

Esaminando il valore economico generato e distribuito emerge un quadro chiaro delle priorità aziendali e delle responsabilità finanziarie. Nel dettaglio, l'azienda ha generato € 71.306.323,00 nel periodo di rendicontazione, una cifra significativa che riflette la nostra **solidità imprenditoriale**.

Di questo totale, una quota predominante deriva dalle vendite nette, per un importo di € 68.564.367,00. Questa componente, che costituisce la spina dorsale delle entrate, sottolinea l'efficacia della strategia operativa aziendale, incentrata sulla prestazione di servizi specifici nel settore delle costruzioni, piuttosto che sulla vendita di prodotti finiti o beni immateriali.

I proventi finanziari, benché rappresentino una frazione minore, con un contributo di € 83.177,00, indicano una gestione attenta e strategica delle risorse finanziarie suggerendo la capacità di ottimizzare gli asset finanziari disponibili, contribuendo marginalmente al bilancio complessivo.

Rispetto alla distribuzione del valore economico, Monaco SpA ha allocato € 63.946.341,00 in diverse voci di spesa. La maggior parte di questa somma, specificamente € 53.194.200,00, è stata destinata ai costi operativi, evidenziando l'impegno verso l'efficienza operativa e la qualità del servizio offerto. Inoltre, l'investimento in salari e benefit per i dipendenti, pari a € 8.160.034,00, dimostra l'attenzione verso il benessere del personale, riconoscendo il loro ruolo cruciale nel successo aziendale.

I pagamenti effettuati ai governi, sotto forma di tasse e imposte per un totale di € 2.427.867,00, riflettono la responsabilità fiscale di Monaco SpA mentre, gli investimenti diretti nella comunità, sebbene limitati a € 6.360,00, manifestano la volontà dell'azienda di sostenere iniziative benefiche e di ricerca, contribuendo positivamente al contesto sociale ed economico in cui opera.

Il valore economico trattenuto, € 7.359.982,00, rappresenta la quota di reddito reinvestita e riflette una strategia orientata alla crescita sostenibile e al rafforzamento della competitività di Monaco SpA nel lungo termine.

GRI 201-1 - Valore economico diretto generato e distribuito

	Valore	Percentuale
VALORE ECONOMICO GENERATO	€ 71.306.323,00	100,00 %
Ricavi	€ 71.223.146,00	99,88 %
Vendite nette (senza trasferimenti interni)	€ 68.564.367,00	
Ricavi dalla vendita di prodotti finiti	€ 0,00	
Ricavi dalla vendita di servizi o beni immateriali (es. energia elettrica)	€ 0,00	
Altri ricavi e proventi (senza trasferimenti interni)	€ 2.658.779,00	
Proventi finanziari (senza trasferimenti interni)	€ 83.177,00	0,11 %
Proventi da partecipazioni (inclusi dividendi)		-
Altri proventi finanziari (inclusi interessi su crediti)	€ 83.177,00	
Totale Ricavi	€ 71.306.323,00	-
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO	€ 63.946.341,00	89,67 %
Totale Costi operativi	€ 53.194.200,00	83,18 %
Materiali, componenti di prodotti, strutture (senza trasferimenti interni)	€ 11.322.516,00	
Servizi (senza trasferimenti interni)	€ 39.658.202,00	
Costi per godimento di beni di terzi (senza trasferimenti interni)	€ 2.213.482,00	
Salari e benefit dei dipendenti	€ 8.160.034,00	12,76 %
Totale salari (salari + importi pagati alle PA per conto dei dipendenti)	€ 8.160.034,00	
Totale benefit	€ 0,00	
Totale Pagamenti a fornitori di capitale	€ 157.880,00	0,24 %
Dividendi a tutti gli azionisti (senza trasferimenti interni)	0,00	
Interessi passivi (senza trasferimenti interni)	157.880,00	
Pagamenti ai governi	€ 2.427.867,00	3,79 %
Tasse (imposte sui redditi e immobili) - NO DIFFERITE	€ 2.427.867,00	
Sanzioni a livello internazionale, nazionale e locale	€ 0,00	
Totale Investimenti nella comunità (solo effettivi, no impegni di spesa)	€ 6.360,00	0,00 %
Donazioni volontarie	€ 0,00	
Contributi ad associazioni di beneficenza, ONG e istituti di ricerca	€ 6.360,00	
Investimento di fondi	€ 0,00	
Fondi a sostegno delle infrastrutture per la comunità, come strutture ricreative	€ 0,00	
Costi diretti dei programmi sociali, inclusi eventi artistici e ricreativi, sportivi	€ 0,00	
VALORE ECONOMICO TRATTENUTO	€ 7.359.982,00	10,32 %



LA RESPONSABILITÀ AMBIENTALE DI MONACO



GESTIONE RESPONSABILE DELL'ENERGIA



Rispetto alla gestione responsabile dell'energia, Monaco SpA ha intrapreso un percorso volto all'**ottimizzazione dell'uso delle risorse e alla riduzione dell'impatto ambientale** delle sue operazioni, in linea con lo standard ISO 50001. Le pratiche adottate hanno avuto effetti significativi, non solo nel contenimento dei consumi e nella riduzione delle emissioni di gas serra, ma anche nell'**incremento dell'efficienza**, con conseguenti benefici economici. Grazie ad un audit presso la nostra sede operativa, abbiamo identificato i principali vettori energetici, tra cui l'energia elettrica e il carburante per autotrazione, e pianificato diversi interventi: la campagna di misura sugli UPS, il completamento della sostituzione dei faretto alogeni con quelli a **LED**, e l'**ottimizzazione degli impianti a pompa di calore** stand alone, mirano a ottimizzare l'uso dell'energia all'interno dell'azienda, riducendo i consumi e migliorando la nostra efficienza.

Siamo consapevoli degli impatti negativi causati dalle attrezzature che utilizziamo nelle attività di costruzione e manutenzione infrastrutturale e per questo abbiamo adottato procedure rigorose per valutare l'acquisto di mezzi e attrezzature energivore, privilegiando quelli con performance energetiche superiori. La Politica Aziendale per la Qualità, Ambiente, Sicurezza, Responsabilità Sociale, Sicurezza Stradale e Gestione dell'Energia è un segno di questo impegno

verso l'ottimizzazione dei consumi e il rispetto dell'ambiente. Anche in questo ambito attribuiamo un ruolo cruciale al coinvolgimento attivo di tutto il personale per raggiungere gli obiettivi prefissati: la nostra politica sottolinea l'importanza dell'autocontrollo da parte degli operatori, della fornitura di evidenze oggettive conformi alle istruzioni ricevute e della pronta segnalazione di eventuali anomalie o inefficienze.

In risposta agli impatti negativi effettivi, abbiamo adottato una strategia basata sull'innovazione tecnologica e sull'educazione. Abbiamo istituito un **Energy Team** dedicato alla gestione e ottimizzazione dei consumi, incaricato di guidare l'implementazione delle pratiche energetiche con un focus sull'analisi, la definizione di obiettivi specifici e l'adozione di tecnologie e azioni a basso consumo. La formazione specifica prevista per il team copre argomenti vasti (politica energetica, analisi, obiettivi e uso dei power meter) in linea con il nostro approccio sistemico e strategico verso la questione energetica. Un'ulteriore azione significativa è stata l'avvio di **programmi di formazione per gli autisti** e l'adozione di un regolamento sull'uso delle carte carburante per i veicoli che stabilisce norme come la registrazione dei consumi e le responsabilità dei detentori delle stesse.

Abbiamo anche intrapreso un processo di rinnovamento dei nostri mezzi da lavoro attraverso il processo di gestione dei macchinari (**Garage Virtuali**). Questo progetto, che ha messo in moto una **sostituzione ciclica dei veicoli** con modelli di ultima generazione sia tramite acquisto diretto sia mediante leasing, ha consentito di ridurre significativamente le emissioni di CO2 rientranti nello Scope 1, contribuendo altresì a una netta riduzione del consumo di gasolio, principale vettore energetico impiegato dall'azienda.

Tutte queste misure ed iniziative sono integrate più in generale nella nostra politica aziendale che ci impegna su più piani verso la sostenibilità e il rispetto degli obiettivi dell'Agenda 2030 dell'ONU, mettendo in luce anche l'importanza della redazione del bilancio di sostenibilità per monitorare gli indicatori chiave di prestazione (KPI) legati al consumo energetico e agli obiettivi prefissati.

L'approvazione e l'apprezzamento da parte di stakeholder chiave, come Ecovadis (che ha confermato negli anni il nostro rating) e le stazioni appaltanti (all'interno degli albi fornitori siamo classificati come una delle imprese più virtuose) confermano l'efficacia delle nostre azioni e sottolineano l'importanza decisiva di un impegno collettivo verso la gestione responsabile dell'energia, contribuendo così a un futuro più sostenibile e rispettoso dell'ambiente.



IL PROFILO ENERGETICO DI MONACO SPA



Il profilo energetico di Monaco SpA per l'ultimo anno di attività rivela una gestione incentrata principalmente sull'utilizzo di fonti non rinnovabili, con un consumo totale di energia quantificato in 21.497,06 GJ, una cifra che sottolinea l'importanza dell'energia nel sostenere le operazioni aziendali ma apre anche spazi di riflessione sulle potenziali aree di miglioramento.

La maggior parte di questo consumo, pari al 93,33%, proviene da combustibili fossili come benzina e gasolio, utilizzati per la flotta aziendale. Il dettaglio di questo consumo evidenzia che il gasolio rappresenta la quota maggiore, con 19.187,08 GJ (89,26% del consumo totale di energia non rinnovabile), a seguito dell'utilizzo di 539.182 litri per i mezzi aziendali. La benzina, con un consumo di 27.153 litri, contribuisce con 876,31 GJ, equivalente al 4,08% del consumo totale di energia non rinnovabile.

Parallelamente, il consumo di energia elettrica, che ammonta a 1.433,66 GJ, deriva interamente dall'acquisto di energia elettrica non certificata da terze parti. La quantità di 398.241 KWh consumati riflette il fabbisogno per le operazioni quotidiane dell'azienda, incluse ma non limitate agli uffici, ai cantieri e alle altre infrastrutture. L'assenza di autogenerazione di energia elettrica e di consumo da fonti rinnovabili certificata indica un'area di potenziale sviluppo nell'integrare fonti più sostenibili.

Nell'analisi, è importante considerare anche l'intensità energetica, che offre una prospettiva sull'efficienza con cui l'azienda utilizza l'energia rispetto alla sua dimensione operativa. L'intensità energetica è calcolata in relazione al numero di dipendenti, fornendo un indicatore del consumo energetico per dipendente: con un totale di 189 dipendenti e un consumo interno di 21.497,06 GJ, registriamo un'intensità energetica di 113,74. Questo valore significa che, in media, ogni dipendente è associato a un consumo di circa 113,74 GJ nell'arco dell'anno. Il dato può essere influenzato da diversi fattori, inclusa l'efficienza dei mezzi di trasporto utilizzati dalla flotta aziendale, l'efficienza energetica degli edifici e delle strutture, e l'adozione di tecnologie e pratiche operative che riducono il consumo energetico. Pertanto, la riduzione dell'intensità energetica può essere perseguita attraverso iniziative mirate all'efficienza energetica e all'impiego di tecnologie più pulite.

In generale, il nostro profilo energetico è allineato alle esigenze operative correnti ma abbiamo a mente un chiaro percorso verso l'incremento della sostenibilità in questo campo. Affrontare questa sfida richiederà un impegno strategico per l'efficienza e per l'integrazione di fonti rinnovabili, in linea con gli obiettivi globali di sostenibilità ambientale, non solo per contribuire alla protezione dell'ambiente ma anche per portare benefici economici diretti, riducendo i costi energetici e potenzialmente aumentando la nostra competitività nel settore.

GRI 302-1 - Consumo di energia interno all'organizzazione

	Valore	GJ
CONSUMO TOTALE DI COMBUSTIBILE DA FONTI NON RINNOVABILI		20.063,39 GJ
Benzina	27.153,00 l	876,31 GJ
Per flotta aziendale (mezzi uso aziendale)	27.153,00 l	876,31 GJ
Gasolio	539.182,00 l	19.187,08 GJ
Per flotta aziendale (mezzi uso aziendale)	539.182,00 l	19.187,08 GJ
CONSUMO DI ENERGIA ELETTRICA	398.241,00 KWh	1.433,66 GJ
Acquisto di energia elettrica	398.241,00 KWh	1.433,66 GJ
Di cui energia elettrica non certificata - Da terze parti	398.241,00 KWh	1.433,66 GJ
CONSUMO TOTALE DI ENERGIA		21.497,06 GJ

GRI 302-3 - Intensità energetica

	Valore
Numero dipendenti	189
Consumo di energia interno all'organizzazione	21.497,06 GJ
Intensità energetica	113,74



RIDUZIONE DELLE EMISSIONI



Nel corso dell'ultimo anno, abbiamo intensificato i nostri sforzi nella gestione e riduzione delle emissioni di gas serra, riconoscendo l'importanza cruciale di agire responsabilmente per proteggere l'ambiente e promuovere uno sviluppo sostenibile guidati dalla consapevolezza degli impatti che le nostre attività hanno non solo sull'ambiente ma anche sull'economia e sulla società, compresi i diritti umani.

La nostra strategia si articola in un impegno profondo e misurabile, che prende forma attraverso diverse politiche e azioni concrete. In generale, siamo impegnati in una gestione ambientale che affronta direttamente le emissioni GHG: queste emissioni sono classificate in emissioni dirette (Scope 1), derivanti dalla combustione di gas e carburanti nei cantieri, emissioni indirette (Scope 2) generate dall'acquisto di energia elettrica, e altre emissioni indirette (Scope 3) legate alla catena di distribuzione. Riconosciamo, infatti, che ogni aspetto delle nostre operazioni può contribuire all'impronta carbonica globale, ed è nostro dovere agire di conseguenza.

Le nostre politiche ambientali sono pensate e progettate per rispondere in modo efficace a questa sfida seguendo scrupolosamente la normativa ISO 14064-1:2019, uno standard che non solo fornisce una base solida per la quantificazione delle nostre emissioni ma ci aiuta anche a stabilire strategie di riduzione efficaci. Attraverso la classificazione e la gestione delle emissioni dirette e indirette,



otteniamo dunque una visione completa e dettagliata della nostra impronta carbonica che ci permette di identificare le aree prioritarie di intervento.

Per mitigare gli impatti negativi delle nostre emissioni, abbiamo adottato diverse misure operative, come la **regolare bagnatura delle piste di cantiere** non asfaltate per ridurre la dispersione di polveri nell'aria e la **copertura obbligatoria dei camion** durante il trasporto di materiali polverulenti per ridurre le emissioni di particolato. Queste azioni, insieme a un programma di **manutenzione preventiva** dei mezzi e degli impianti di cantiere, mirano a ridurre l'inquinamento atmosferico e a migliorare l'efficienza energetica. Inoltre, privilegiando i fornitori che seguono la certificazione ISO 14001 o la registrazione EMAS, promuoviamo pratiche sostenibili lungo tutta la nostra catena di fornitura.

Una delle nostre principali strategie per la gestione degli impatti positivi include la **gestione responsabile dei rifiuti** e la minimizzazione dell'impatto ambientale legato al loro trasporto e smaltimento. Ci impegniamo a massimizzare il **recupero** e il **riciclo** dei materiali, contribuendo significativamente alla riduzione delle emissioni di gas a effetto serra. Tra i vari interventi abbiamo pianificato la sostituzione dei faretto alogeni con quelli a LED, l'ampliamento dell'indagine sulla mobilità del personale, l'ottimizzazione della logistica degli spostamenti e una maggiore attenzione nella scelta di materiali a basso impatto ambientale, orientandoci verso l'economia circolare. La strategia nel suo complesso punta a raffinare ulteriormente le stime relative alle emissioni di categoria 4 (altre emissioni indirette) per dettagliare la valutazione dell'impronta carbonica dell'organizzazione e migliorare continuamente le performance ambientali.

Per monitorare l'efficacia delle nostre azioni, ci affidiamo a studi basati sulla norma ISO 14064-1:2019, che ci forniscono una valutazione accurata delle emissioni dirette e indirette. Questi studi, verificati anche da enti certificatori esterni, ci permettono di valutare i progressi verso gli obiettivi che ci siamo prefissati anche attraverso l'adozione di tecnologie a basso impatto e pratiche operative sostenibili.

La lezione più importante che abbiamo appreso in questo percorso è l'importanza di un impegno costante e della capacità di adattare le nostre politiche e procedure operative in base ai risultati ottenuti e alle nuove scoperte. Il coinvolgimento degli stakeholder ha svolto un ruolo importante nel determinare e migliorare le azioni intraprese. Attraverso un dialogo aperto e costruttivo con dipendenti, clienti, fornitori, enti certificatori e la comunità locale, siamo stati in grado di condividere informazioni, aspettative e progressi relativi alla nostra gestione ambientale oltreché comprendere meglio le loro esigenze e aspettative, facilitando la collaborazione e rafforzando il nostro impegno per il futuro.

Le emissioni dirette di GHG (Scope 1), che ammontano a 1.411,07 tCO₂e, sono dovute principalmente alla flotta aziendale che include l'uso di benzina e gasolio. È importante sottolineare che siamo riusciti

a mantenere un impatto neutro per quanto riguarda le sedi e gli uffici, un risultato che riflette l'adozione di pratiche operative mirate alla sostenibilità. Tuttavia, la cifra relativa alla flotta aziendale richiama la nostra attenzione sulla necessità di incrementare alternative più sostenibili, come l'introduzione di veicoli a basse emissioni o, laddove sia possibile, la riduzione dei viaggi tramite la digitalizzazione dei processi.

GRI 305-1a - Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)

	Quantità	Quantità (tCO ₂ e)
Emissioni derivanti da combustibile da fonti non rinnovabili		1.411,07 tCO₂e
Emissioni derivanti da combustibile da fonti non rinnovabili - flotta aziendale		1.411,07 tCO₂e
Di cui benzina	20,29 t	56,95 tCO ₂ e
Di cui gasolio	449,03 t	1.354,12 tCO ₂ e
Totale SCOPE 1		1.411,07 tCO₂e

Le emissioni indirette da consumi energetici (Scope 2) registrano un totale di 131,95 tCO₂e basato sulla località e 182,06 tCO₂e sulla base del mercato. Questa distinzione indica un potenziale per migliorare l'efficienza energetica e l'approvvigionamento da fonti rinnovabili. L'obiettivo è quello di allineare sempre più il consumo energetico con le fonti rinnovabili, riducendo così l'impatto complessivo delle nostre emissioni indirette.

GRI 305-2 - Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)

	Quantità (tCO ₂ e)
Totale Scope 2 (tCO₂e) - Location Based	131,95 tCO₂e
Totale Scope 2 (tCO₂e) - Market Based	182,06 tCO₂e

L'intensità delle emissioni, calcolata come la somma di Scope 1 e Scope 2 rapportata al numero di dipendenti, raggiunge valori di 8,16 tCO₂e per il calcolo basato sulla località e di 8,43 tCO₂e per il calcolo basato sul mercato. Questi dati offrono un importante punto di riferimento per valutare l'efficacia delle nostre misure di riduzione delle emissioni, promuovendo la consapevolezza su come le operazioni aziendali influenzino l'ambiente su scala per dipendente. L'adozione di tecnologie più pulite e pratiche più efficienti potrà contribuire significativamente alla riduzione dell'intensità delle nostre emissioni.

GRI 305-4 - Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)

	Valore
Numero dipendenti	189
Scope 1 + Scope 2 (location-based)	1.543,03 tCO ₂ e
Intensità delle emissioni - Scope 1 + Scope 2 (location-based)	8,16
Scope 1 + Scope 2 (market-based)	1.593,13 tCO ₂ e
Intensità delle emissioni - Scope 1 + Scope 2 (market-based)	8,43



GESTIONE DEI RIFIUTI



Nel 2022, abbiamo ulteriormente rafforzato il nostro impegno nella gestione responsabile dei rifiuti, un'area che tocca profondamente l'economia, l'ambiente e il tessuto sociale che di volta in volta incontriamo. La nostra strategia si fonda su una **politica ambientale avanzata** che, oltre il rispetto delle norme vigenti, si orienta verso la valorizzazione di un modello di **economia circolare** concretizzandosi in iniziative precise per il riutilizzo, il riciclo e il recupero di materiali, nonché in una gestione razionale e consapevole delle risorse disponibili. L'attenzione di Monaco SpA alla sostenibilità abbraccia nel suo complesso una sensibilità generale per la **salvaguardia delle risorse idriche ed energetiche**, evidenziando un approccio ampio che integra le diverse dimensioni dell'impatto ambientale.

Al centro di questa visione vi è la consapevolezza che una corretta gestione dei rifiuti incida profondamente non solo sull'ecosistema ma anche sul benessere dei nostri collaboratori e delle comunità che ci circondano. Attraverso la riduzione dell'esposizione a sostanze nocive e il miglioramento delle condizioni ambientali, ci impegniamo a rafforzare la nostra responsabilità sociale d'impresa selezionando fornitori e partner che aderiscono a severi standard ambientali e promuovendo così un impatto ridotto delle nostre attività partendo già a monte.

Affrontiamo gli impatti negativi con una serie di politiche e pratiche concrete, che spaziano dall'applicazione dei **Criteri Ambientali Minimi**

alla riduzione del consumo di materie prime, dall'allungamento della vita utile dei prodotti fino alla riduzione dell'uso di materie pericolose. L'approccio integrato e normativo verso la gestione dei rifiuti, mira quindi a mitigare gli impatti negativi e valorizzare gli aspetti positivi: centrali in questo processo sono le azioni specifiche volte all'identificazione, alla classificazione, al recupero e allo smaltimento responsabile dei rifiuti.

Le procedure prevedono che ogni tipologia di rifiuto venga scrupolosamente identificata e classificata secondo il Catalogo Europeo dei Rifiuti (CER), attribuendo la corretta codifica in termini di pericolosità. Si tratta di un passaggio fondamentale non solo per garantire la conformità con gli obblighi normativi, ma anche per minimizzare i rischi associati sia dal punto di vista imprenditoriale che ambientale. La gestione operativa sottolinea l'importanza di una raccolta, movimentazione e deposito temporaneo adeguati dei rifiuti speciali, garantendo la loro **corretta gestione** fino al conferimento esterno per lo smaltimento o il recupero. Questo include la tenuta di **registri dettagliati** come il registro di carico e scarico, la compilazione del formulario di identificazione dei rifiuti e la presentazione del MUD (Modello Unico di Dichiarazione ambientale), assicurando così completa tracciabilità e trasparenza.

In parallelo, abbiamo intrapreso azioni significative per ridurre l'impatto dei mezzi di lavoro. L'introduzione di veicoli di nuova generazione, compresi quelli elettrici, nel processo di rinnovo del parco mezzi va verso la riduzione delle emissioni di CO2 di Scope 1 ed è parte di un più ampio sforzo volto a migliorare l'efficienza energetica e a promuovere una mobilità sostenibile.

Il monitoraggio dell'efficacia di queste azioni si avvale di processi ben definiti, inclusa la gestione programmata della manutenzione dei mezzi d'opera, mirata a massimizzare l'efficienza e minimizzare l'impatto ambientale. Gli obiettivi e gli indicatori stabiliti per valutare i progressi includono il miglioramento nel monitoraggio dei rifiuti, la riduzione dello smaltimento errato, la diminuzione complessiva dei rifiuti prodotti e l'aumento della consapevolezza e delle competenze del personale e l'incremento della percentuale di rifiuti destinati al recupero.



Abbiamo definito e attuato un **piano di miglioramento specifico** per l'anno 2022, volto alla ottimizzazione della gestione dei rifiuti, sia sui cantieri che a livello aziendale. Tra le iniziative spiccano la **formazione dei responsabili di cantiere** su aspetti legislativi e pratici e la valutazione di fornitori e soluzioni innovative per il trattamento e la riduzione. Monitorate dal Responsabile dei sistemi di gestione, queste azioni sono state pensate per garantire pratiche di smaltimento e riciclo ottimali, conformi agli standard vigenti e volte a ridurre l'impatto ambientale.



Il nostro processo di revisione e miglioramento ha tratto spunto dalla consapevolezza acquisita nel 2021, anno in cui, attraverso i risultati dei questionari di sostenibilità, è emersa la necessità di dettagliare ulteriormente le procedure ambientali. La risposta a questa esigenza è stata l'implementazione di politiche rafforzate e la promozione di una formazione mirata, al fine di elevare l'attenzione verso le pratiche sostenibili in fase di cantiere.

Per individuare e mettere in campo le più opportune azioni di miglioramento abbiamo utilizzato i riscontri degli stakeholder che hanno contribuito a guidarci nelle scelte strategiche. Da un lato, l'apprezzamento ricevuto da Ecovadis ha confermato l'efficacia delle iniziative intraprese e l'importanza di mantenere elevati standard di sostenibilità ambientale. Dall'altro, il dialogo con la comunità locale ha evidenziato la necessità di prestare attenzione a questioni quali rumore e vibrazioni nei cantieri, dimostrando l'impegno dell'azienda nella minimizzazione dell'impatto delle sue attività e nella prevenzione di sanzioni ambientali.





ECONOMIA CIRCOLARE E SOSTENIBILITÀ



Nel 2022, abbiamo affrontato con determinazione e innovazione la sfida della gestione dei rifiuti e degli impatti ad essa correlati, riconoscendo l'importanza cruciale di questo tema per la sostenibilità ambientale e la responsabilità sociale d'impresa. Le pratiche di economia circolare, la formazione del personale e la collaborazione con partner esterni sono solo alcune delle azioni implementate per assicurare che la nostra azienda risponda efficacemente alle sfide ambientali e contribuisca attivamente alla sua tutela e alla promozione di un futuro più verde. Le pratiche di gestione rientrano in un quadro che abbraccia sia gli impatti diretti che quelli indiretti lungo la catena del valore. In particolare, siamo impegnati a ridurre i rifiuti generati dalle nostre attività attraverso **l'ottimizzazione dei processi produttivi** e la **riduzione al minimo del consumo di risorse**.

Nel 2022, abbiamo gestito una quantità limitata di rifiuti pericolosi: le batterie al piombo, risultanti dalla manutenzione interna dei mezzi di proprietà, ne hanno rappresentato la maggior parte, con un totale di 9.571,00 kg. Insieme ai rifiuti inorganici contenenti sostanze pericolose, questi rifiuti sono stati gestiti con la massima attenzione per ridurre l'impatto ambientale. Solo in un caso, un evento climatico estremo ha reso inutilizzabili alcuni materiali e ha richiesto un'azione di smaltimento mirata, confermando l'impegno dell'azienda verso una gestione responsabile e proattiva.

La nostra politica di **rigenerare le batterie** più volte possibile, prima di procedere allo smaltimento finale, sottolinea l'attenzione verso il **recupero** e il **riciclo** come parte integrante della nostra strategia di sostenibilità. L'acquisto di mezzi nuovi, a partire dal 2023, ci aiuterà a ridurre ulteriormente la generazione di rifiuti pericolosi, in linea con l'obiettivo di minimizzare l'impatto ambientale delle nostre operazioni. Quando operiamo sul campo, ci affidiamo a **terze parti qualificate** per la gestione dei rifiuti generati dai nostri cantieri. Questa collaborazione avviene secondo criteri rigorosi di selezione, che includono l'iscrizione all'Albo gestori ambientali e il possesso delle autorizzazioni necessarie per il trasporto e lo smaltimento o recupero; ci assicuriamo che i partner operino in piena conformità con le normative vigenti e gli obblighi contrattuali, garantendo così una gestione dei rifiuti efficiente e responsabile.

La raccolta e il monitoraggio dei dati relativi ai rifiuti costituiscono un altro degli aspetti cruciali della nostra strategia di gestione. Disponiamo di un **sistema centralizzato**, con procedure dedicate e strumenti specifici distribuiti a tutto il personale il che ci permette di **raccogliere dati accurati** e **tempestivi**, fondamentali per il monitoraggio continuo delle performance ambientali e l'identificazione di aree di miglioramento.

Particolare attenzione è dedicata ai **luoghi di lavoro**, dove si attuano pratiche di raccolta differenziata e si predispongono zone di deposito temporaneo per i rifiuti speciali. Le aree sono dotate di segnaletica adeguata e kit di emergenza, minimizzano i rischi di incidenti e sversamenti, proteggendo così le risorse idriche e l'ambiente circostante. La gestione scrupolosa e attenta dei rifiuti di cantiere, in particolare terre e rocce da scavo e rifiuti misti derivanti dalle attività di costruzione e demolizione, riflette la nostra sensibilità per il tema. Laddove possibile, in generale, privilegiamo il recupero di questi materiali, contribuendo attivamente alla riduzione del loro impatto ambientale e promuovendo l'economia circolare.

Nel 2022, Monaco SpA ha gestito un totale di 18,60 tonnellate di rifiuti pericolosi. Le batterie al piombo rappresentano la frazione più consistente di questa categoria, con un peso significativo di 9,57 tonnellate, risultato della manutenzione periodica dei mezzi di proprietà dell'azienda. Oltre a queste, la lista include rifiuti inorganici contenenti sostanze pericolose, vernici e adesivi scartati, oli per motori e solventi, oltre a apparecchiature elettroniche dismesse. Contestualmente, sono stati generati 24.490,73 tonnellate di rifiuti non pericolosi che spaziano da materiali di risulta come cemento, legno, plastica, fino a quantitativi ingenti di terra e rocce da scavo, che ne rappresentano il volume più consistente. Durante l'anno, il 49,99% del totale di tutti i rifiuti prodotti è stato destinato a recupero.

GRI 306-3 - Rifiuti generati

	Valore
Totale rifiuti pericolosi	18,60 t
08 01 11 - pitture e vernici di scarto, contenenti solventi organici o altre sostanze	0,41 t
08 04 09 - adesivi e sigillanti di scarto, contenenti solventi organici o altre sostanze pericolose	0,40 t
13 02 08 - altri oli per motori, ingranaggi e lubrificazione	0,20 t
14 06 03 - altri solventi e miscele di solventi	0,54 t
15 01 10 - imballaggi contenenti residui di sostanze pericolose o contaminati da tali sostanze	0,01 t
16 02 11 - apparecchiature fuori uso, contenenti clorofluorocarburi, HCFC, HFC	0,21 t
16 02 13 - apparecchiature fuori uso, contenenti componenti pericolosi diversi da quelli di cui alle voci 160209 e 160212	0,82 t
16 03 03 - rifiuti inorganici contenenti sostanze pericolose	5,77 t
16 06 01 - batterie al piombo	9,57 t
17 03 01 - asfalto contenente catrame	0,60 t
17 06 03 - altri materiali isolanti contenenti o costituiti da sostanze pericolose	0,02 t
20 01 21 - tubi fluorescenti ed altri rifiuti contenenti mercurio	0,05 t
Totale rifiuti non pericolosi	24.490,73 t
15 01 06 - imballaggi in materiali misti	49,41 t
16 01 03 - pneumatici fuori uso	1,50 t
16 02 14 - apparecchiature fuori uso diverse da quelle di cui alle voci 160209 e 160213	1,17 t
17 01 01 - cemento	126,07 t
17 01 07 - miscugli o scorie di cemento, mattoni, mattonelle e ceramiche, diverse da quelle di cui alla voce 170106	1.195,62 t
17 02 01 - legno	18,46 t
17 02 03 - plastica	5,53 t
17 03 02 - miscele bituminose diverse da quelle da cui alla voce 170301	1.828,36 t
17 04 05 - ferro e acciaio	25,87 t
17 04 11 - cavi, diversi da quelli di cui alla voce 170410	4,14 t
17 05 04 - terra e rocce diverse da quelle di cui alla voce 170503	16.787,51 t
17 09 04 - rifiuti misti dell'attività di costruzione e demolizione, diversi da quelli di cui alle voci 170901, 170902, 170903	4.327,31 t
19 12 04 - plastica e gomma	2,80 t
20 01 25 - oli e grassi commestibili	0,02 t
20 03 06 - rifiuti della pulizia delle fognature	116,95 t



USO RESPONSABILE DEI MATERIALI

In linea con gli standard internazionali e i nostri valori aziendali, abbiamo adottato un approccio integrato e sostenibile alla gestione dei materiali, mirando a massimizzare l'efficienza e minimizzare l'impatto ambientale. La nostra strategia abbraccia l'intero ciclo di vita dei materiali, dalla selezione e approvvigionamento fino al loro utilizzo finale, ricollocazione o riciclo, con l'obiettivo di promuovere pratiche responsabili che rispettino l'ambiente e i diritti umani. Riconosciamo infatti che i materiali non sono semplici risorse da utilizzare, ma elementi chiave che influenzano la nostra impronta ecologica, il benessere delle comunità e la salute economica dell'azienda e dei suoi stakeholder. La gestione responsabile dei materiali ha un impatto significativo non solo sull'ambiente, ma anche sull'economia e sulla società. Per questo, cerchiamo di ridurre gli sprechi, incrementare l'uso di materiali riciclati e riciclabili e promuovere l'economia circolare così come previsto dalla Politica Aziendale, che pone le basi per un'azione concreta verso un uso più sostenibile delle risorse.

Per monitorare l'efficacia delle nostre azioni, abbiamo adottato un sistema di gestione che include la valutazione periodica degli aspetti ambientali significativi connessi ai materiali che utilizziamo. Attraverso le nostre procedure, individuamo e valutiamo gli impatti, assicurando che le nostre pratiche siano continuamente migliorate e allineate agli obiettivi di sostenibilità. La gestione delle emergenze ambientali garantisce che siamo preparati a gestire efficacemente eventuali incidenti, minimizzando così i danni e garantendo una rapida ripresa delle operazioni. Inoltre, la nostra Politica per la Responsabilità Sociale enfatizza il nostro impegno a operare in modo trasparente e responsabile, coinvolgendo le parti interessate e assicurando che le aspettative siano continuamente soddisfatte attraverso il miglioramento del nostro Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale.

Questo approccio integrato alla gestione dei materiali riflette la nostra visione di un'azienda che non solo rispetta l'ambiente e i diritti umani ma si impegna anche attivamente a migliorare le pratiche di sostenibilità nel lungo termine.

Nel 2022, Monaco SpA ha gestito un significativo quantitativo di materiali, diretta conseguenza del suo coinvolgimento nella realizzazione di progetti che richiedono l'utilizzo intensivo di risorse. Il totale dei materiali non rinnovabili utilizzati ammonta a 22.972.191 kg, un dato che riflette l'ampiezza e la complessità delle attività svolte dall'azienda. Tra questi, spiccano per quantità il calcestruzzo, con 12.786.183 kg, seguito dagli asfalti, che raggiungono gli 8.021.000 kg, e il ferro, con 1.743.840 kg. La ghisa contribuisce inoltre con 421.168 kg al totale.

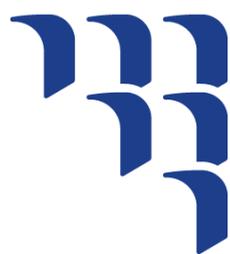
La dipendenza esclusiva da materiali non rinnovabili solleva questioni importanti. In un'epoca in cui l'attenzione verso la riduzione dell'impronta ambientale e l'uso responsabile delle risorse è in crescita, la scelta dei materiali diventerà una componente chiave delle strategie aziendali per il futuro. Questa situazione, benché

rispecchi le pratiche comuni nel settore delle costruzioni e delle infrastrutture, impone una riflessione più ampia riguardo alla sostenibilità e all'efficienza delle risorse. Il campo delle costruzioni, tradizionalmente, si basa su materiali non rinnovabili per la maggior parte delle sue operazioni, dato che materiali come il calcestruzzo e l'asfalto sono fondamentali per la realizzazione di infrastrutture durature. Tuttavia, l'industria sta assistendo a un crescente interesse verso un'innovazione green, stimolando la ricerca e l'adozione di alternative più ecologiche e di processi produttivi che riducano l'impatto ambientale.

La sfida per Monaco SpA, e per il settore nel suo complesso, consisterà proprio nell'integrare nella strategia operativa aziendale materiali rinnovabili o riciclati, senza compromettere la qualità e la sicurezza delle costruzioni.

GRI 301-1 - Materiali utilizzati in base al peso o al volume

	Peso
Totale materiali non rinnovabili	22.972.191,00 Kg
Ghisa	421.168,00 Kg
Calcestruzzo	12.786.183,00 Kg
Ferro	1.743.840,00 Kg
Asfalti	8.021.000,00 Kg
Totale materiali utilizzati per la produzione	22.972.191,00 Kg



LA RESPONSABILITÀ SOCIALE DI MONACO



LE NOSTRE PERSONE



Il nucleo dei nostri valori aziendali è rappresentato dalle persone che rendono possibile il nostro successo. Con una forza lavoro di **189 dipendenti**, ci impegniamo a creare un ambiente lavorativo stabile e sicuro, dove ogni individuo possa esprimere il **proprio potenziale**. Riconosciamo, tuttavia, la necessità di migliorare l'equilibrio di genere all'interno dell'azienda, attualmente caratterizzato da una significativa predominanza maschile. Siamo pertanto determinati a implementare strategie volte alla **promozione dell'inclusione** e alla **valorizzazione della diversità** come risorse chiave per l'innovazione e la crescita.

L'analisi della nostra struttura occupazionale evidenzia una forte inclinazione verso contratti a tempo indeterminato, testimonianza di una visione aziendale orientata al lungo termine e al benessere dei dipendenti. La predominanza di personale a tempo pieno sottolinea la necessità di dedizione e continuità nel settore delle costruzioni, dove Monaco SpA si distingue per la capacità di realizzare progetti complessi e di grande rilievo.

La distribuzione geografica dei dipendenti, con una maggiore concentrazione nel Lazio e una presenza strategica in altre regioni italiane, riflette non solo l'organizzazione delle nostre operazioni ma anche la volontà di sostenere lo sviluppo locale e di valorizzare le risorse umane nelle diverse aree testimoniando l'impegno nel contribuire al benessere delle comunità in cui operiamo, promuovendo lo sviluppo economico e la coesione sociale.

La collaborazione con lavoratori non dipendenti, inclusi stagisti e collaboratori esterni (4 in totale nel 2022), rappresenta un ulteriore

aspetto della nostra strategia lavorativa, offrendo opportunità di apprendimento e scambio di competenze che arricchiscono l'ambiente aziendale e stimolano l'innovazione. Queste interazioni, seppur temporanee, sono fondamentali per introdurre nuove idee e prospettive all'interno dell'azienda, promuovendo così la crescita e l'adattabilità.

Un altro aspetto fondamentale del nostro approccio verso i dipendenti è la totale adesione ai contratti collettivi, che copre il 100% della nostra forza lavoro. Questa politica, che garantisce che tutto il nostro personale sia protetto da un insieme uniforme di standard lavorativi, inclusi salari equi, orari di lavoro ragionevoli e condizioni di sicurezza, evidenzia il nostro rispetto per i diritti dei lavoratori ma sottolinea anche l'importanza che attribuiamo alla costruzione di rapporti solidi, basati sulla fiducia reciproca e sul dialogo aperto con le rappresentanze sindacali e il tessuto delle relazioni industriali.

GRI 2-7A - Dipendenti (per genere)

	Donne	Uomini	Altro	Non comunicato	Totale
Numero totale dipendenti	3	186	0	0	189
A tempo indeterminato	3	149	0	0	152
A tempo determinato	0	37	0	0	37
A ore non garantite (es. a chiamata, occasionale)	0	0	0	0	0
Totale dipendenti (full time + part time)	2	187	0	0	189
Dipendenti a tempo pieno	1	186	0	0	187
Dipendenti a tempo parziale	1	1	0	0	2

GRI 2-7B - Dipendenti (per regione)

	Lazio	Lombardia	Piemonte	Toscana	Marche	Umbria	Totale
Numero totale dipendenti	122	24	7	22	14	0	189
A tempo indeterminato	96	23	6	17	10	0	152
A tempo determinato	26	1	1	5	4	0	37
A ore non garantite (es. a chiamata, occasionale)	0	0	0	0	0	0	0
Totale dipendenti (full time + part time)	122	24	7	22	14	0	189
Dipendenti a tempo pieno	121	24	6	22	14	0	187
Dipendenti a tempo parziale	1	0	1	0	0	0	2

GRI 2-8 - Lavoratori non dipendenti

	Valore
Numero totale di lavoratori che non sono dipendenti e le cui mansioni sono controllate dall'organizzazione	4

GRI 2-30 - Contratti collettivi

	Valore
Dipendenti totali inquadrati in contratti collettivi	189
Numero totale dipendenti	189
Percentuale di dipendenti totali inquadrati in contratti collettivi	100,00 %



DIVERSITÀ E INCLUSIONE

Nel panorama attuale delle politiche aziendali, la questione della diversità e inclusione riveste un'importanza sempre maggiore, sottolineando non solo un impegno etico ma anche una strategia vincente per l'innovazione e la competitività.

L'analisi della composizione dei nostri organi di governance e dei dipendenti mostra un'eterogeneità in termini di fasce d'età, con una prevalenza di figure senior che conferma una ricchezza di esperienza e una solida stabilità all'interno dell'azienda. Ciò nonostante, emerge un significativo divario di genere, con una rappresentanza femminile che, seppur presente, rimane minoritaria, specialmente nei ruoli apicali. Questa situazione riflette una sfida comune nel mondo del lavoro e nel nostro settore in particolare, dove il cammino verso la parità di genere e la valorizzazione delle diversità richiede uno sforzo costante e mirato. In risposta a questa sfida, Monaco SpA ha dimostrato un impegno attivo attraverso l'adozione di **politiche di inclusione**, mirate a promuovere un ambiente lavorativo più equo

e rappresentativo. Un esempio concreto di tale impegno è l'assunzione di un dipendente appartenente alle categorie protette (secondo quanto previsto dalla legge 68/99 articolo 18), una mossa che non solo risponde a obblighi legislativi ma testimonia anche una volontà di apertura verso le diversità e le potenzialità di ogni individuo.

Al di là dei numeri e delle percentuali, la nostra idea di gestione della diversità e inclusione si manifesta nella **quotidiana pratica aziendale**, attraverso la valorizzazione delle competenze individuali e la creazione di un ambiente in cui ogni voce può essere ascoltata nella consapevolezza che l'innovazione nasce dalla varietà di prospettive e dall'incoraggiamento al dialogo e al confronto tra persone di differenti background.

Per il futuro, ci impegneremo, quindi, a proseguire nel nostro percorso di miglioramento, puntando a una maggiore equità di genere e a un ampliamento della diversità. Questo approccio non solo rafforza il senso di appartenenza e la soddisfazione dei dipendenti

ma contribuisce anche a forgiare una cultura aziendale dinamica e innovativa, capace di rispondere efficacemente alle sfide del mercato contemporaneo. Attraverso formazione,

sensibilizzazione e politiche attive, Monaco SpA aspira a diventare un modello di inclusione e diversità, riconoscendo in questi valori un fattore chiave per il successo e la sostenibilità futura.

GRI 405-1a - Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti (organi di governance)

	< 30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
Numero				
Uomini	0	2	8	10
Donne	1	0	2	3
Altro	0	0	0	0
Non comunicato	0	0	0	0
Totale	1	2	10	13
Percentuale				
Uomini	0,00 %	15,38 %	61,53 %	76,92 %
Donne	7,69 %	0,00 %	15,38 %	23,07 %
Altro	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Non comunicato	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Totale	7,69 %	15,38 %	76,92 %	100,00 %

GRI 405-1b - Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti (numero)

Età	Genere	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
< 30 anni	Uomini	0	0	5	18	23
	Donne	0	0	2	0	2
	Altro	0	0	0	0	0
	Non comunicato	0	0	0	0	0
	Totale	0	0	7	18	25
30-50 anni	Uomini	4	0	14	81	81
	Donne	0	0	1	0	1
	Altro	0	0	0	0	0
	Non comunicato	0	0	0	0	0
	Totale	4	0	15	63	82
> 50 anni	Uomini	1	0	12	69	82
	Donne	0	0	0	0	0
	Altro	0	0	0	0	0
	Non comunicato	0	0	0	0	0
	Totale	1	0	12	69	82
Totale	Uomini	5	0	31	150	186
	Donne	0	0	3	0	3
	Altro	0	0	0	0	0
	Non comunicato	0	0	0	0	0
	Totale	5	0	34	150	189

GRI 405-1c - Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti (percentage)

Età	Genere	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
< 30 anni	Uomini	0,00 %	0,00 %	2,64 %	9,52 %	12,16 %
	Donne	0,00 %	0,00 %	1,05 %	0,00 %	1,05 %
	Altro	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
	Non comunicato	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
	Totale	0,00 %	0,00 %	3,70 %	9,52 %	13,22 %
30-50 anni	Uomini	2,11 %	0,00 %	7,40 %	33,33 %	42,85 %
	Donne	0,00 %	0,00 %	0,52 %	0,00 %	0,52 %
	Altro	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
	Non comunicato	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
	Totale	2,11 %	0,00 %	7,93 %	33,33 %	43,38 %
> 50 anni	Uomini	0,52 %	0,00 %	6,34 %	36,50 %	43,36 %
	Donne	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
	Altro	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
	Non comunicato	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
	Totale	0,52 %	0,00 %	6,34 %	36,50 %	43,38 %
Totale	Uomini	2,64 %	0,00 %	16,40 %	79,36 %	98,41 %
	Donne	0,00 %	0,00 %	1,58 %	0,00 %	1,58 %
	Altro	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
	Non comunicato	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
	Totale	2,64 %	0,00 %	17,98 %	79,36 %	100,00 %

GRI 405-1d - Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti (categorie protette)

	Categorie protette	Disabilità	Altro (spiegare)	Totale
Numero				
Dirigenti	0	0	0	0
Quadri	0	0	0	0
Impiegati	0	0	1	1
Operai	0	0	0	0
Totale	0	0	1	1
Percentuale				
Dirigenti	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Quadri	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Impiegati	0,00 %	0,00 %	100,00 %	100,00 %
Operai	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Totale	0,00 %	0,00 %	100,00 %	100,00 %



SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE



Monaco SpA si impegna profondamente nello sviluppo delle risorse umane, riconoscendo il valore cruciale del benessere e della sicurezza dei propri dipendenti nel creare un ambiente di lavoro produttivo e stimolante. La **formazione continua** e la **sicurezza sul posto di lavoro** sono pilastri fondamentali della nostra strategia HR, per potenziare le competenze dei nostri dipendenti e promuovere il loro sviluppo professionale e personale. Tale impegno, che va oltre la semplice conformità normativa, è volto a garantire un ambiente di lavoro sicuro che minimizzi i rischi di infortuni e malattie professionali, portando benefici tangibili sia in termini economici, attraverso l'incremento della produttività e la riduzione dei costi legati agli infortuni, sia in termini sociali, migliorando la qualità della vita dei dipendenti e rafforzando una cultura aziendale attenta alla salute e alla sicurezza.

Questa visione si estende anche al di fuori dei confini aziendali, influenzando positivamente l'intera catena del valore mediante la **selezione di fornitori e subappaltatori** che aderiscono a severi standard ambientali e di sicurezza, promuovendo così la sostenibilità e la protezione dei diritti umani in ogni fase delle nostre attività. La politica di sviluppo delle risorse umane di Monaco SpA si basa fortemente sulla responsabilità sociale e sul rispetto dei principi di equità e inclusione. In questo contesto, la sicurezza e la salute dei

lavoratori sono viste come elementi chiave per il successo aziendale, con un forte investimento in formazione e sviluppo per preparare il personale ad affrontare le sfide lavorative in modo sicuro ed efficace.



Al nostro interno, la promozione di un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo, che rispetta e valorizza i diritti umani e lavorativi si manifesta attraverso l'adozione di processi specifici per l'**identificazione e la valutazione dei rischi** legati alla responsabilità sociale e l'implementazione di politiche aziendali volte a prevenire qualsiasi forma di discriminazione. Attraverso la gestione etica e responsabile del personale, promuoviamo i diritti umani e lavorativi, conformemente alle normative internazionali e nazionali come previsto nel **Manuale Procedurizzato della Responsabilità Sociale**, che dettaglia le politiche e le procedure volte a prevenire la violazione dei diritti dei lavoratori.

Per promuovere attivamente la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva, assicuriamo che tutti i dipendenti possano esercitare liberamente i propri diritti sindacali senza discriminazione o ritorsioni. Contro ogni forma di discriminazione, adottiamo politiche specifiche per prevenire e contrastare disparità di trattamento, assicurando una retribuzione equa e orari di lavoro che rispettano il benessere dei dipendenti. Questi sforzi sono supportati da un'ampia **formazione e sensibilizzazione** del personale, che enfatizza l'importanza delle pratiche di gestione sostenibile e della consapevolezza dei diritti. Affrontiamo gli impatti negativi attraverso programmi di rimedio, come il supporto a minori e famiglie in caso di lavoro infantile, e conduciamo monitoraggi regolari dei fornitori per garantire la loro conformità con gli standard etici. Queste azioni, unitamente a un impegno nella formazione e nella sensibilizzazione dei dipendenti, riflettono il nostro impegno verso la responsabilità sociale promossa anche attraverso la sensibilizzazione sugli standard SA8000 tra gli stakeholder interni ed esterni, e attraverso il sito aziendale.



Il monitoraggio è svolto attraverso processi dettagliati delineati nel Manuale Procedurizzato della Responsabilità Sociale, inclusi la classificazione e la gestione delle non conformità, l'esecuzione dei lavori ordinari e di manutenzione e l'identificazione delle potenziali non conformità. Il Riesame della Direzione, gli audit interni regolari e l'adozione di azioni correttive e preventive sono strumenti chiave per garantire che le nostre pratiche di gestione delle risorse umane non solo rispettino ma superino gli standard di responsabilità sociale, riflettendo un impegno costante verso il miglioramento continuo e l'allineamento con gli obiettivi aziendali e i requisiti normativi.

L'efficacia delle azioni è monitorata attraverso indicatori specifici, tra cui il numero di ore di formazione per dipendente, il tasso di turnover,

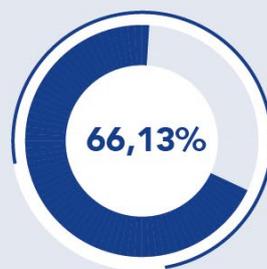
il numero di iniziative di benessere e il tasso di infortuni sul lavoro. I risultati dimostrano una tendenza positiva verso il raggiungimento degli obiettivi, con un aumento delle opportunità di formazione, la riduzione del turnover e del tasso di infortuni, e l'implementazione di numerose iniziative di benessere che hanno contribuito a migliorare significativamente il clima aziendale.

Le lezioni apprese sono state integralmente incorporate nelle nostre politiche e procedure operative includendo l'aumento delle ore di formazione per dipendente, l'ottimizzazione delle procedure di carico, l'integrazione delle pratiche sostenibili nelle operazioni quotidiane, e una maggiore enfasi sulla misura e quantificazione delle opportunità di miglioramento della performance energetica e della gestione dei rifiuti.

Il coinvolgimento degli stakeholder esterni, attraverso verifiche di conformità senza preavviso, ha ulteriormente confermato l'efficacia delle pratiche di gestione delle risorse umane adottate da Monaco SpA, come dimostrato dalla mancanza di anomalie al sistema SA8000 e dall'assenza di fermi lavorativi a seguito di tali verifiche. Questo evidenzia non solo l'efficacia delle politiche e delle azioni intraprese ma anche l'impegno dell'azienda nel mantenere standard elevati di responsabilità sociale e nel promuovere un ambiente di lavoro che rispetti e valorizzi i suoi dipendenti.

125

DIPENDENTI ASSUNTI 2022



TASSO ASSUNZIONI

TASSO TURNOVER



STRATEGIE DI ASSUNZIONE E TURNOVER



Nell'anno in esame, la Monaco SpA ha mostrato una significativa dinamica nelle assunzioni e nel turnover del personale, riflettendo le politiche di gestione delle risorse umane e l'adattamento dell'organizzazione alle esigenze del mercato e alle strategie di crescita. Le nuove assunzioni si sono concentrate prevalentemente nella fascia di età sotto i 50 anni, con un totale di **125 nuovi dipendenti**. La distribuzione per genere mostra un'elevata predominanza maschile nelle nuove assunzioni, con 124 uomini e 1 donna, evidenziando un'area di possibile miglioramento nella diversità di genere.

Il tasso di assunzione complessivo si è attestato al 66,13%, mentre il tasso di turnover al 32,27%, indicando un ambiente di lavoro dinamico, con un'incisiva entrata di nuovi elementi e una gestione attiva del personale. Particolarmente rilevante è l'alta percentuale di nuove assunzioni nelle regioni di Lazio, Piemonte e Toscana, che riflette la strategia di espansione geografica e di consolidamento della presenza in aree chiave per l'attività aziendale. Infatti, l'analisi geografica delle assunzioni e delle uscite evidenzia una maggiore concentrazione di movimenti nel Lazio, seguito da Piemonte e Toscana, sottolineando la rilevanza di queste aree nel piano operativo e di sviluppo di Monaco SpA. I tassi di assunzione variano significativamente tra le regioni, con il Piemonte che mostra il tasso più elevato, segno di

una particolare focalizzazione su quest'area. Analogamente, il tasso di turnover mostra variazioni notevoli, con il Piemonte e le Marche che evidenziano i valori più alti, suggerendo specifiche dinamiche di mercato o interne che hanno influenzato la gestione delle risorse umane in queste regioni.

Questi dati forniscono una panoramica quantitativa dell'andamento delle risorse umane in Monaco SpA, e riflettono anche le strategie aziendali in termini di gestione del personale, sviluppo delle competenze e consolidamento della presenza in aree strategiche. La continua analisi e valutazione di questi indicatori sarà fondamentale per orientare future decisioni in materia di assunzioni, formazione e sviluppo del personale, al fine di sostenere la crescita e la competitività nel lungo termine.

GRI 401-1a - Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti

Età	Genere	Nuove assunzioni	Nuove Uscite	Tasso di Assunzione	Tasso di Turnover
< 30 anni	Uomini	28	12	121,73%	52,17%
	Donne	0	1	0,00%	50%
	Altro	0	0	0,00%	0,00%
	Non comunicato	0	0	0,00%	0,00%
	Totale	28	13	112%	52%
30-50 anni	Uomini	49	31	60,49%	38,27%
	Donne	1	0	100%	0,00%
	Altro	0	0	0,00%	0,00%
	Non comunicato	0	0	0,00%	0,00%
	Totale	50	31	60,97%	37,80%
> 50 anni	Uomini	47	17	57,31%	20,73%
	Donne	0	0	0,00%	0,00%
	Altro	0	0	0,00%	0,00%
	Non comunicato	0	0	0,00%	0,00%
	Totale	47	17	57,31%	20,73%
Totale	Uomini	124	60	66,66%	32,25%
	Donne	1	1	33,33%	33,33%
	Altro	0	0	0,00%	0,00%
	Non comunicato	0	0	0,00%	0,00%
	Totale	125	61	66,13%	32,27%

GRI 401-1b - Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti (area geografica)

	Lazio	Lombardia	Piemonte	Toscana	Marche	Umbria	Totale
Nuove assunzioni	83	4	14	17	7	0	125
Nuove uscite	26	8	16	2	9	0	61
Tasso di assunzione	68,03 %	16,66 %	200,00 %	77,27 %	50,00 %	0,00%	66,13 %
Tasso di turnover	21,31 %	33,33 %	228,57 %	9,09 %	64,28 %	0,00%	32,27 %



INVESTIRE NELLE PERSONE



Nell'ambito del nostro impegno per lo sviluppo sostenibile e la crescita responsabile, puntiamo sul rafforzamento delle competenze e delle conoscenze di tutti i membri del team, contribuendo così non solo alla loro crescita professionale ma anche al successo complessivo dell'azienda. Durante il 2022, abbiamo concentrato i nostri sforzi formativi sugli impiegati e gli operai, riconoscendo che il loro sviluppo è fondamentale per il mantenimento di standard elevati di qualità e sicurezza nei nostri progetti. In particolare, gli impiegati hanno ricevuto una media di 115 ore (uomini) e 30 ore (donne) di formazione, rispecchiando il nostro impegno a garantire che siano ben equipaggiati per affrontare le sfide del loro ruolo. Per gli operai, l'enfasi è stata posta sulla formazione tecnica e sulla sicurezza sul lavoro, con il risultato di un totale di 2.908 ore dedicate esclusivamente agli uomini, data la composizione attuale della nostra forza lavoro operativa.

Il numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente illustra il nostro sforzo nel promuovere una cultura dell'apprendimento continuo. Per gli impiegati, abbiamo registrato 3,70 ore medie di formazione per gli uomini e 10,00 per le donne, riflettendo la nostra politica di supporto alla parità di accesso alle opportunità formative. Per gli operai, la media è stata di 19,38 ore, per garantire che il personale operativo riceva una formazione approfondita per l'esecuzione sicura e efficace di mansioni e compiti.

La nostra strategia formativa si inserisce nel quadro più ampio delle

politiche aziendali e dell'impegno verso la responsabilità sociale d'impresa, come delineato nelle nostre politiche sulla qualità, l'ambiente, la sicurezza, la responsabilità sociale (SA8000), la sicurezza stradale (ISO 39001) e la gestione dell'energia (ISO 50001). La visione che sottende a queste scelte è che investire nell'apprendimento e nello sviluppo dei dipendenti non solo migliora la loro soddisfazione e le loro prestazioni ma contribuisce anche al successo e alla sostenibilità a lungo termine dell'azienda.

GRI 404-1a - Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente

	Ore Medie Uomini	Ore Medie Donne	Ore Medie Altro	Ore Medie Non comunicato	Ore Medie Totali
Dirigenti	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Quadri	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Impiegati	3,70	10,00	0,00	0,00	4,26
Operai	19,38	0,00	0,00	0,00	19,38
Totale	16,25	10,00	0,00	0,00	16,15

GRI 404-1b - Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente (ore medie)

	Ore Medie Uomini	Ore Medie Donne	Ore Medie Altro	Ore Medie Non comunicato	Ore Medie Totali
Dirigenti	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Quadri	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Impiegati	3,70	10,00	0,00	0,00	4,26
Operai	19,38	0,00	0,00	0,00	19,38
Totale	16,25	10,00	0,00	0,00	16,15



SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI



La salute e sicurezza dei lavoratori sono profondamente integrati nella nostra strategia aziendale. Ciò riflette la consapevolezza che questi temi non si limitano alla prevenzione di infortuni o malattie professionali, ma hanno ramificazioni più ampie che toccano diversi aspetti della nostra operatività e della società in cui siamo inseriti.

Dal punto di vista economico, ci rendiamo conto che **investire in sistemi di salute e sicurezza** efficaci non solo riduce i costi associati a infortuni e malattie, ma **migliora** anche **la produttività** e che questo contributo positivo si estende anche oltre i nostri confini, influenzando la stabilità e il dinamismo dell'economia locale e nazionale. Al contrario, trascurare queste aree può generare spese importanti e impatti negativi sull'immagine e sulla sostenibilità dell'azienda.

Sul fronte ambientale, adottiamo un approccio proattivo per **minimizzare i rischi di incidenti** dal momento che consideriamo indissolubile il legame tra pratiche di lavoro sicure e tutela degli ecosistemi. La nostra responsabilità estende la salvaguardia non solo ai lavoratori ma anche all'ambiente circostante, dimostrando l'importanza di operazioni rispettose e sostenibili.

Il **dialogo aperto** tra i dipendenti e la direzione, attraverso meccanismi di feedback come segnalazioni e suggerimenti, promuove un clima aziendale inclusivo e rispettoso dei diritti dei lavoratori. Abbiamo una posizione ferma contro il lavoro minorile e forzato, supportiamo la

libertà di associazione e la contrattazione collettiva, e ci impegniamo contro qualsiasi forma di discriminazione o abuso. La **sicurezza stradale** rappresenta un ulteriore focus della nostra politica, che vuole proteggere sia nostri lavoratori sia la comunità dall'impatto dei nostri cantieri.

Il nostro coinvolgimento diretto negli impatti negativi, sia attraverso le attività sia come risultato di relazioni commerciali, richiede un'attenzione costante e azioni mirate per mitigare queste conseguenze. La nostra risposta a tali sfide include la revisione e l'aggiornamento periodico di politiche e pratiche, l'adozione di tecnologie e materiali che elevano gli standard di sicurezza e qualità, e la formazione continua dei lavoratori. Inoltre, promuoviamo un dialogo costruttivo con tutte le parti interessate per identificare soluzioni condivise e migliorare continuamente le nostre performance in materia di salute e sicurezza.



La pianificazione e programmazione dei lavori rappresenta il primo passo verso la mitigazione dei rischi. Ogni progetto inizia con l'elaborazione di un **Piano di Commessa** che dettaglia le misure di sicurezza, qualità e ambiente da adottare, assicurando che ogni fase lavorativa rispetti gli standard prestabiliti anche per identificare anticipatamente i potenziali pericoli e implementare le contromisure più efficaci. Parallelamente, l'adozione di una rigorosa **pianificazione dei controlli** garantisce che i processi costruttivi e i materiali impiegati siano conformi ai più alti standard di sicurezza e qualità. I controlli, dettagliati nel Piano dei Controlli di Commessa, coprono un ampio spettro di attività, dalla verifica dei materiali critici alla sorveglianza delle fasi costruttive, fino all'ispezione finale dell'opera.

La **gestione ambientale viene trattata con estrema cura, monitorando attentamente gli impatti delle attività** sull'ambiente e adottando pratiche eco-compatibili in tutte le operazioni come la gestione responsabile dei rifiuti, la minimizzazione delle emissioni in atmosfera e il controllo dell'inquinamento acustico. La sicurezza stradale, in particolare per i lavori che influenzano la rete viaria, viene affrontata attraverso analisi dettagliate e l'implementazione di misure volte a proteggere sia i lavoratori che gli utenti della strada per ridurre al minimo le interruzioni del traffico e garantire la sicurezza per tutti.



Quando si verificano impatti negativi effettivi, reagiamo con azioni correttive volte a risanare immediatamente la situazione e prevenire la recidiva di simili eventi. La procedura dedicata agli incidenti e ai mancati incidenti (near miss) garantisce una risposta organizzata e mirata, dalla registrazione e analisi dell'evento alla definizione di azioni correttive per affrontare le cause all'origine. L'obiettivo è non solo di risolvere l'incidente ma anche di **imparare da ogni situazione** per evitare future ricorrenze. In questa direzione, abbiamo lavorato

sulla **corretta gestione dei DPI** che viene sottolineata attraverso procedure che ne disciplinano la selezione, l'acquisto, la distribuzione e la manutenzione. Particolare attenzione è riservata anche ai controlli periodici e ai criteri di sostituzione, assicurando che ogni dispositivo mantenga inalterate le sue proprietà protettive nel tempo. A questo si affianca la formazione continua sull'uso corretto dei DPI e sulle pratiche di lavoro sicuro che, inserite all'interno di un quadro normativo definito dal D.Lgs. 81/08, dimostrano l'impegno di Monaco SpA a creare un ambiente di lavoro sicuro, riducendo al minimo gli impatti negativi sulla salute e sicurezza dei lavoratori e contribuendo positivamente al loro benessere e alla sostenibilità dell'azienda.



L'efficacia delle azioni è monitorata attraverso l'utilizzo di **audit interni** e del **Modello Controllo Operativo di Cantiere**, strumenti che consentono di valutare sistematicamente la conformità delle operazioni ai requisiti di sicurezza e qualità.

Per il 2022 sono stati stabiliti obiettivi specifici supportati da target ed indicatori per lavorare concretamente verso la prevenzione degli infortuni e la promozione di un ambiente di lavoro sicuro. Gli obiettivi mirano a minimizzare le violazioni legate alla sicurezza, garantire la tempestività nelle revisioni dei veicoli e mantenere bassi gli indici relativi agli infortuni, tra gli altri. I goal sono monitorati attraverso indicatori chiave di performance, come il numero di multe sulla sicurezza, il numero di revisioni degli autoveicoli scadute, e vari altri indici che misurano l'incidenza, la frequenza e la gravità degli infortuni. La strategia ha previsto anche un investimento significativo nei dispositivi di protezione individuale, con un budget di almeno 150 euro per dipendente, assicurando che tutti abbiano accesso all'equipaggiamento necessario per svolgere il loro lavoro in sicurezza. Un altro degli obiettivi prioritari è stato eliminare completamente le multe relative alla sicurezza e assicurarsi che tutti gli autoveicoli siano revisionati nei tempi dovuti, evitando lo sfioramento di qualsiasi scadenza. L'investimento in nuovi veicoli, con l'acquisto di 56 unità nel 2022, per mantenere l'**età media della flotta inferiore ai 10 anni** è parte del nostro sforzo per mantenere la flotta aziendale moderna e sicura, con particolare attenzione all'aggiornamento dei camion, che rappresentano un investimento elevato ma cruciale per la sicurezza e l'efficienza.

Nonostante le sfide, i risultati ottenuti fino ad ora sono incoraggianti. Il calo significativo delle multe e degli incidenti indica un miglioramento nella consapevolezza e nell'attenzione dei dipendenti verso le pratiche di sicurezza.



Le preziose lezioni che abbiamo acquisito hanno ispirato cambiamenti sostanziali nelle nostre politiche e procedure operative. L'analisi

interna e il feedback degli stakeholder hanno evidenziato aree critiche che necessitavano di interventi mirati, portandoci a implementare strategie di miglioramento concrete. Abbiamo compreso l'importanza di specificare con chiarezza le **responsabilità per il controllo delle attrezzature** noleggiate, evidenziando una lacuna nel nostro processo di gestione delle risorse esterne. Di conseguenza, abbiamo introdotto procedure dettagliate per assicurare che sia il fornitore sia il nostro personale di cantiere sappiano chi deve effettuare i controlli, migliorando così la sicurezza e la conformità delle attrezzature. Un'ulteriore area di miglioramento è stata la **standardizzazione della documentazione di cantiere**. Riconoscendo l'efficienza operativa come una componente chiave della sicurezza sul lavoro, abbiamo ottimizzato la gestione delle informazioni provenienti dai cantieri e questo ha non solo snellito i nostri processi ma ha anche assicurato una maggiore **coerenza e affidabilità delle informazioni** raccolte.

Per quanto riguarda la movimentazione dei carichi, l'introduzione di un'istruzione operativa dedicata e di formazione specifica ha significativamente ridotto il rischio di incidenti, evidenziando il valore della formazione continua e della chiarezza nelle procedure operative. Infine, l'informatizzazione del processo di gestione dei rifiuti ha rappresentato un salto qualitativo importante verso l'efficienza e la sostenibilità per migliorare la precisione, ridurre gli errori e contribuire alla nostra responsabilità ambientale.

Anche in questo caso, l'impegno e il coinvolgimento degli stakeholder esterni hanno confermato l'efficacia delle nostre azioni. La mancanza di non conformità e di fermi lavorativi negli ultimi tre anni testimonia il successo delle nostre iniziative e il riconoscimento della nostra dedizione a un ambiente di lavoro sicuro e produttivo.



L'IMPEGNO PER LA SICUREZZA



I nostri dipendenti sono il motore principale del nostro successo e della nostra crescita: ecco perché abbiamo messo la loro salute e sicurezza al primo posto, adottando un Sistema di Gestione Integrato per la Qualità, la Sicurezza e l'Ambiente. Il sistema è progettato per rispondere alle esigenze del D.Lgs. 81/08 e agli standard delle norme ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO 39001 e SA 8000, ed è la colonna portante della nostra gestione operativa, garantendo che ogni aspetto legato alla sicurezza dei lavoratori sia tenuto in considerazione.

Il Manuale del Sistema di Gestione Aziendale, che funge da guida per l'organizzazione delle attività, indirizza con precisione l'implementazione delle politiche e dei sistemi di gestione, definendo chiaramente gli obiettivi e le strategie: il focus è rivolto non solo a **ottimizzare l'organizzazione interna** e a **stabilire traguardi chiari**, ma anche a **prevenire le non conformità**, attraverso un'attenta pianificazione e monitoraggio. Ne estendiamo l'applicazione a tutte le nostre commesse, dislocate nel centro-nord Italia: ciò assicura che ogni lavoratore e ogni attività lavorativa siano protetti e gestiti con lo stesso livello di attenzione e cura.

L'eterogeneità delle nostre attività enfatizza l'importanza che attribuiamo alla **qualità** e alla **sicurezza**. Come detto, la Monaco SpA gestisce un vasto assortimento di progetti, estendendosi dalle



costruzioni stradali, comprese nuove infrastrutture, rinnovamenti, manutenzioni stradali e installazione di segnaletica, fino a complesse opere elettromeccaniche ed elettriche, come gli impianti di sollevamento e la posa di cavi elettrici. La nostra expertise abbraccia anche la costruzione e manutenzione di reti idriche e fognarie, demolizioni manuali e meccanizzate, impermeabilizzazioni e costruzioni civili, inclusa la ristrutturazione di edifici. Completano il nostro portfolio le attività di back-office, cruciali per la progettazione, gestione di opere, contabilità e relazioni con clienti e fornitori. È proprio questa grande varietà che ci ha suggerito l'adozione a un approccio quanto più ampio, comprensivo e flessibile alla gestione della salute e della sicurezza sul lavoro, perché si adatti alle esigenze uniche di ogni progetto.

Concentriamo particolare attenzione sui cantieri temporanei o mobili, che costituiscono la maggior parte dei nostri scenari lavorativi, la cui natura mutevole richiede vigilanza continua e protocolli dedicati per assicurare la protezione dei lavoratori. La sede legale dell'impresa, situata a Roma, funge da centro amministrativo e non è frequentata dai nostri dipendenti per motivi lavorativi, poiché le loro attività si svolgono esclusivamente nei cantieri. Questa distinzione ci consente di focalizzare risorse ed energie specifiche negli ambienti operativi, prevedendo indicazioni puntuali di volta in volta definite nei Piani Operativi di Sicurezza (P.O.S.).



STAFF IDENTIFICAZIONE E CONTROLLO



RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI
PREVENZIONE E PROTEZIONE



RAPPRESENTANTE DEI
LAVORATORI PER LA SICUREZZA



MEDICO COMPETENTE

IDENTIFICAZIONE E CONTROLLO



Affrontiamo la sfida della sicurezza sul lavoro con un approccio sistematico e dettagliato, rivolto all'identificazione dei pericoli e alla valutazione dei rischi associati alle diverse mansioni. Il processo inizia con una **meticolosa raccolta di informazioni** relative all'ambiente lavorativo e ai rischi specifici legati alle diverse mansioni, attraverso osservazioni dirette, colloqui con i dipendenti, il loro rappresentante per la sicurezza, nonché il confronto con figure chiave come il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e il Medico Competente.

Abbiamo suddiviso i lavoratori in **Gruppi Omogenei**, basati sulla premessa che individui che svolgono le stesse mansioni siano esposti a rischi simili. Per ogni gruppo, è stata elaborata una **dettagliata scheda sinottica** che cataloga i rischi identificati, valutandone la gravità e la probabilità, e definendo le misure di prevenzione e protezione adeguate. Questo ci ha permesso di strutturare un **programma di adeguamento e miglioramento** che prevede azioni concrete per ridurre al minimo i rischi e migliorare le condizioni in ogni situazione. Nel processo, il datore di lavoro, guidato dalla gerarchia dei controlli, si impegna a **eliminare i pericoli alla fonte** o, quando ciò non è possibile, a mitigarne i rischi attraverso l'implementazione di soluzioni tecniche, organizzative e personali.

La realizzazione e l'efficacia del programma sono rese possibili dalla

qualità dei processi, garantita dalla competenza e dalla professionalità dello **staff dedicato**. Il nucleo di questo team è costituito da diverse figure professionali (il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Medico Competente, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e altri attori chiave) che con la loro expertise e impegno assicurano che la sicurezza rimanga sempre al centro dell'attenzione aziendale.



Integriamo sistematicamente i risultati delle valutazioni dei rischi, delle segnalazioni di pericolo e delle indagini sugli incidenti nel sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro. Adottiamo una procedura metodica per identificare e classificare le non conformità, che abbraccia tutto ciò che potrebbe incidere negativamente sulla sicurezza e il benessere dei dipendenti. Attraverso l'attuazione di azioni correttive, ci impegniamo a risolvere le questioni emerse, impedendo che si verifichino nuovamente.

L'efficacia di questi sforzi è valutata mediante l'utilizzo di indicatori di prestazione, che forniscono un feedback indispensabile sull'efficienza delle misure adottate e evidenziano le aree che necessitano di ulteriori miglioramenti.

In questo ciclo di miglioramento la direzione aziendale svolge un ruolo attivo attraverso il riesame periodico del sistema di gestione della salute e sicurezza e le riunioni di coordinamento, dove vengono valutate l'adeguatezza e l'efficacia del sistema stesso e identificate ulteriori opportunità di miglioramento al fine di assicurare che ogni aspetto della salute e sicurezza sul lavoro sia costantemente sotto esame e soggetto a un processo di miglioramento continuo.



Per incoraggiare una comunicazione aperta e onesta, abbiamo implementato canali chiari e accessibili che permettono a chiunque di segnalare in modo anonimo qualsiasi pericolo o situazione di rischio, senza timore di rappresaglie. Questa politica di apertura è rafforzata da un impegno aziendale a proteggere coloro che fanno tali segnalazioni, assicurando che non siano soggetti a conseguenze negative per aver espresso le loro preoccupazioni: le segnalazioni ricevute sono trattate con serietà e celerità, con un sistema di gestione che assicura che ogni problema venga affrontato e risolto.

La procedura per la segnalazione e gestione dei rischi è complementare alle politiche che permettono ai lavoratori di allontanarsi da situazioni pericolose, consolidando ulteriormente un ambiente che mette la sicurezza e il benessere dei dipendenti sopra tutto. Tutte le nostre politiche, infatti, sono progettate per assicurare che i lavoratori possano prendere misure immediate per proteggere se stessi e i loro colleghi, senza paura di conseguenze negative.

La capacità di indagare in modo efficace sugli incidenti professionali

passa attraverso un processo dettagliato in cui proviamo a comprendere non solo le circostanze immediate che hanno portato all'incidente, ma anche le cause profonde. Questo permette di implementare strategie proattive per prevenire incidenti simili in futuro, chiudendo il ciclo di miglioramento continuo e rafforzando la cultura della sicurezza all'interno dell'azienda.

Il tutto rientra in un **ciclo permanente di valutazione, intervento e riesame**, con un forte impegno alla trasparenza, alla comunicazione e all'innovazione. Attraverso queste pratiche, cerchiamo di essere in prima linea per la conformità agli standard normativi, ma anche nella promozione attiva di una cultura di sicurezza che protegge e valorizza il suo capitale umano.



La formazione sulla salute e sicurezza sul lavoro rappresenta uno dei pilastri attraverso cui interpretiamo l'ambiente lavorativo.

Adottiamo un approccio multifacettato alla formazione, che distinguiamo in **informazione, formazione e addestramento**, mirando a coprire un ampio spettro di esigenze e ad assicurare che ogni dipendente, a prescindere dal proprio ruolo o livello di competenza, sia adeguatamente equipaggiato per riconoscere e gestire i pericoli professionali, nonché le attività o situazioni pericolose.

La fase di individuazione delle necessità di formazione si basa su un **percorso analitico rigoroso** e costantemente **aggiornato**, che attinge da una varietà di fonti interne ed esterne. Il processo è innescato da diversi passaggi, come il riesame strategico della direzione, l'analisi di non conformità e reclami, l'introduzione di nuovi step o tecnologie, cambiamenti nella normativa di riferimento, assunzioni di nuovo personale, e persino dallo sviluppo di nuove fasce di mercato che potrebbero richiedere specifiche competenze o conoscenze. È con questo **esame esplorativo** che riusciamo a garantire che la nostra offerta formativa rimanga rilevante, tempestiva e in linea con le mutevoli esigenze interne e del nostro ambiente di lavoro.

Il **piano di formazione** che ne deriva è un **documento vivo**, soggetto a revisioni annuali, che riflette l'importanza che attribuiamo alla formazione come leva strategica per la crescita e l'efficienza. La responsabilità della sua elaborazione spetta al Responsabile dei Sistemi di Gestione e ad altri ruoli chiave interni all'azienda, assicurando così che la pianificazione formativa sia integrata con le strategie aziendali complessive e che risponda in modo proattivo alle sfide emergenti.

Per l'erogazione della formazione, ci affidiamo a una rete selezionata di enti accreditati e/o personale interno appositamente qualificato, il che ci consente di mantenere elevati standard di qualità e di adattare i contenuti formativi alle specificità del contesto operativo e alle esigenze del personale. La verifica dei requisiti dei fornitori di formazione e dei docenti è il passo preliminare per garantire che i contenuti offerti siano conformi alle aspettative e ai requisiti normativi vigenti. Gli

argomenti trattati spaziano dalla trasmissione di informazioni generali sull'azienda e sui processi lavorativi, fino all'addestramento specifico su tecniche di lavoro sicuro, gestione delle emergenze e utilizzo di dispositivi di protezione individuale. Ogni sessione viene concepita per stimolare non solo l'**apprendimento teorico** ma anche **pratico**, con un'enfasi particolare sull'**addestramento operativo** che permette ai dipendenti di acquisire competenze concrete e direttamente applicabili sul campo.

L'efficacia della formazione è valutata attraverso test di apprendimento e la raccolta di feedback, assicurando così che i contenuti siano stati assimilati e che producano un impatto misurabile sulle competenze e sulle pratiche lavorative dei dipendenti.



Per promuovere la salute dei nostri dipendenti e assicurarci che abbiano accesso a servizi sanitari e medici anche al di fuori dell'ambiente lavorativo, abbiamo aderito alla convenzione UNISALUTE tramite il Sanedil, il fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa dedicato ai lavoratori delle imprese edili e affini. Questa convenzione consente ai dipendenti di beneficiare di una copertura sanitaria estesa che include varie tipologie di prestazioni mediche, garantendo un supporto importante per la loro salute e benessere.

La convenzione con UNISALUTE offre l'opportunità di accedere a una vasta rete di strutture sanitarie convenzionate su tutto il territorio nazionale, dando la possibilità di scegliere tra una varietà di centri per ricevere cure mediche di qualità. Il sistema garantisce che i dipendenti possano trovare facilmente assistenza medica adatta alle loro necessità, vicino alla loro zona di residenza o lavoro.

Inoltre, attraverso il Piano Sanitario Plus del Sanedil, è possibile usufruire di programmi di promozione che comprendono rimborsi per spese sanitarie sostenute sia in strutture pubbliche che in quelle convenzionate, un aspetto che rappresenta un ulteriore elemento di supporto perché consente di gestire anche i rischi per la salute non direttamente correlati all'ambiente lavorativo.

Ogni dipendente ha la possibilità di registrarsi all'applicazione Sanedil, accedendo così facilmente alle informazioni relative ai servizi offerti e alle modalità di utilizzo delle convenzioni: il sistema digitale agevola l'accesso ai programmi e promuove una maggiore partecipazione da parte dei lavoratori, incoraggiandoli a prendersi cura attivamente del proprio benessere fisico e mentale.



Nel 2022 il nostro impegno nella prevenzione degli infortuni sul lavoro ha trovato riscontro nei dati relativi ai dipendenti. Durante l'anno, **non si sono verificati decessi** tra i dipendenti, indipendentemente dal genere **nè sono stati registrati infortuni con gravi conseguenze**. Sono stati registrati 8 infortuni tra i maschi, su un totale di 287.635 ore

UniSalute
SPECIALISTI NELL'ASSICURAZIONE SALUTE

sanedil
FONDO SANITARIO LAVORATORI EDILI

lavorative. Ciò porta a un tasso di infortuni sul lavoro di 27,81 ogni 100.000 ore lavorate, un indicatore chiave per valutare l'efficacia delle nostre misure di prevenzione.

Nonostante l'assenza di infortuni con conseguenze gravi, continuiamo a perseguire un miglioramento continuo delle nostre pratiche di sicurezza perché siamo convinti che la **prevenzione** sia la chiave per mantenere e migliorare i nostri standard. Di conseguenza, anche se non sono state intraprese azioni specifiche in risposta a infortuni gravi, poiché non se ne sono verificati, rimaniamo vigili e attivi nella promozione della sicurezza sensibilizzando e formando costantemente i nostri dipendenti.



Il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) di Monaco SpA si basa su un modello di valutazione ispirato allo standard militare degli Stati Uniti (MIL-STD-882c) grazie al quale abbiamo classificato i rischi secondo la **gravità del danno potenziale** e la **probabilità di occorrenza**.

La procedura inizia con un'accurata identificazione dei pericoli, basata su un'analisi dettagliata delle varie attività lavorative. Questa fase si avvale di un **approccio multidisciplinare** che combina conoscenze tecniche, esperienza sul campo e consultazione delle normative vigenti in materia di sicurezza. In particolare, vengono esaminati i **contesti operativi** e le **attrezzature** utilizzate, valutando i potenziali rischi fisici, chimici, biologici, ergonomici e psicosociali. Per ciascun pericolo identificato, procediamo alla valutazione del rischio, considerando sia la probabilità di occorrenza dell'evento dannoso sia la gravità delle sue potenziali conseguenze. Il metodo utilizzato prevede l'uso di una matrice di rischio che facilita la classificazione dei rischi e aiuta a stabilire le priorità d'intervento.

Per i carpentieri, ad esempio, sono stati identificati rischi specifici come cadute dall'alto, impatti e compressioni, tagli, vibrazioni, scivolamenti, ustioni, e colpi di calore. Per ciascuno di questi rischi, l'azienda ha previsto misure di prevenzione e protezione, come l'apprestamento di misure di protezione collettiva (parapetti delimitatori), l'addestramento all'uso corretto delle attrezzature, la fornitura di dispositivi di protezione individuale adeguati (es. guanti conformi alle norme EN 420 e EN 388 per la protezione dai tagli), e la promozione dell'uso di abbigliamento idoneo alle condizioni climatiche per prevenire colpi di calore e ustioni.

Allo stesso modo, il rischio di esposizione a sostanze pericolose viene gestito attraverso l'utilizzo di dispositivi di protezione individuale, come maschere filtranti e guanti resistenti ai prodotti chimici, assicurando che i lavoratori siano adeguatamente protetti durante l'esecuzione delle loro mansioni. Queste azioni sono supportate da un'adeguata formazione sull'identificazione e la gestione delle sostanze pericolose, enfatizzando l'importanza di una cultura della

sicurezza che coinvolga attivamente tutti i livelli aziendali. Poniamo un forte accento anche sulla prevenzione degli infortuni derivanti dall'uso di attrezzature e macchinari erogando formazione specifica sull'utilizzo sicuro delle attrezzature, unita alla manutenzione regolare e alla verifica della loro conformità.

In generale, la determinazione dei pericoli e la valutazione dei rischi si basano su criteri oggettivi e su una **metodologia consolidata** che prevede **revisioni periodiche del DVR** per garantire l'aggiornamento costante in funzione dell'evoluzione delle condizioni di lavoro, delle nuove conoscenze scientifiche e tecnologiche, e dei cambiamenti normativi. L'integrazione di queste pratiche e delle lezioni apprese nel sistema di gestione promuove e consolida un ambiente di lavoro che pone al centro la salute e la sicurezza dei lavoratori inseguendo un continuo miglioramento delle politiche e delle pratiche aziendali con l'obiettivo di minimizzare i rischi di infortunio e garantire il benessere del personale.

GRI 403-9 - Infortuni sul lavoro

	Dipendenti				
	Uomini	Donne	Altro	Non comunicato	Totale
Numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0	0	0	0
Numero di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi i decessi)	0	0	0	0	0
Numero di infortuni sul lavoro registrabili	8	0	0	0	8
Numero di ore lavorative svolte	287.635,00	0,00	0,00	0,00	287.635,00
Tasso di decessi per infortuni sul lavoro	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi i decessi)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	27,81	0,00	0,00	0,00	27,81



SICUREZZA E QUALITÀ DELLE INFRASTRUTTURE



Nella nostra attività, diamo grande importanza alla **sicurezza e alla qualità delle infrastrutture**, riconoscendone il valore cruciale che hanno non solo per il nostro successo aziendale ma anche per il benessere complessivo delle comunità e dell'ambiente in cui operiamo. Da questa premessa prende forma il nostro sforzo costante di **minimizzare i rischi e gli impatti negativi**, aderendo a standard di sicurezza elevati e pratiche sostenibili attraverso tutte le fasi di costruzione e manutenzione dei nostri progetti.

In primo luogo, come più volte ribadito, cerchiamo di garantire ambienti sicuri per tutti i nostri dipendenti, inclusi i subappaltatori, come traspare nelle nostre politiche e nelle azioni quotidiane mirate a migliorare le condizioni di lavoro. Inoltre, crediamo fermamente nel valore del dialogo aperto e della collaborazione con tutte le parti interessate proprio per rafforzare continuamente la sicurezza e l'affidabilità delle nostre infrastrutture, identificando aree di miglioramento e implementando soluzioni innovative che apportino benefici a tutti. Siamo consapevoli di essere coinvolti negli impatti negativi che possono derivare dalle nostre attività o come risultato delle nostre relazioni commerciali e questo ci richiede una costante attenzione e prontezza a rispondere adeguatamente quando necessario. Per questo, abbiamo implementato un insieme di politiche e impegni che guidano la nostra attività quotidiana e i nostri obiettivi a lungo termine.



Per garantire l'integrità delle nostre infrastrutture e la sicurezza di tutti, mettiamo in azione un processo che inizia già dalla fase di pianificazione, dove identifichiamo e valutiamo sistematicamente i potenziali pericoli legati alle infrastrutture che costruiamo, manteniamo o rinnoviamo. Le misure di mitigazione, infatti, sono incluse sin dalle prime fasi di progettazione, assicurando che ogni aspetto sia attentamente considerato per prevenire incidenti e promuovere pratiche di lavoro adeguate. Riconoscendo l'importanza di stare al passo con l'evoluzione tecnologica e le innovazioni nel campo dei materiali da costruzione, siamo impegnati a rivedere e aggiornare costantemente le nostre procedure per rispettare o anticipare gli standard del settore, alzando la qualità e la sicurezza delle infrastrutture che realizziamo e gestiamo. Durante le fasi di realizzazione, crediamo che la sicurezza sia una responsabilità collettiva e, per questo motivo, enfatizziamo la formazione e la sensibilizzazione di tutto il nostro personale. Inoltre, crediamo fermamente nella collaborazione e nella trasparenza come elementi chiave per **costruire e mantenere la fiducia** tra noi, i lavoratori, le comunità locali e le autorità. Attraverso un dialogo aperto, ci impegniamo a risolvere efficacemente qualsiasi preoccupazione relativa alla sicurezza e alla qualità delle infrastrutture, promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo e sicuro per tutti.

Nonostante i nostri sforzi preventivi, siamo consapevoli che gli incidenti possono accadere e che possono emergere impatti negativi durante il ciclo di vita delle infrastrutture. Affrontiamo queste sfide con azioni correttive tempestive, rivisitando i processi costruttivi e adottando soluzioni tecniche all'avanguardia per mitigare qualsiasi effetto negativo aprendo alla collaborazione con esperti esterni per affrontare in modo efficace e tempestivo eventuali problematiche. Parallelamente, non trascuriamo l'importanza degli impatti positivi che possiamo generare attraverso pratiche di costruzione sostenibile attraverso cui arricchire le comunità, migliorare la qualità della vita delle persone e contribuire attivamente alla salvaguardia delle risorse naturali. L'obiettivo di migliorare le infrastrutture va, dunque, anche oltre la costruzione fisica, estendendosi alla creazione di spazi che siano sicuri, accessibili e funzionali per tutti gli utenti: crediamo fermamente che infrastrutture di qualità possano infatti elevare la qualità della vita, fornendo soluzioni durature che rispondano alle esigenze attuali e future delle comunità.



Per assicurare che le nostre azioni siano efficaci, abbiamo definito obiettivi chiari e monitoriamo costantemente il loro progresso attraverso indicatori specifici. Ad esempio, per garantire la continuità aziendale riducendo l'esposizione ai rischi finanziari, nel 2022 ci siamo proposti di limitare a massimo 3 il numero di clienti con pagamenti

ritardati oltre i 90 giorni. Allo stesso modo abbiamo lavorato per ridurre gli infortuni sul lavoro, monitorandone l'indice di gravità, con l'ambizione di raggiungere un valore di 0,29 nel corso dell'anno. Parallelamente, ci siamo dedicati alla prevenzione delle malattie professionali, attraverso visite mediche periodiche e un attento monitoraggio delle condizioni di salute dei nostri lavoratori, con l'obiettivo di mantenere il numero di malattie professionali a zero.

Nel percorso verso il miglioramento della sicurezza e della qualità delle infrastrutture, il nostro impegno non si è limitato alla mera implementazione di azioni correttive; abbiamo piuttosto cercato di trarre insegnamenti da ogni esperienza per rafforzare le nostre politiche e procedure. Abbiamo scoperto l'importanza di una chiara assegnazione delle responsabilità nella verifica delle attrezzature noleggiate, comprendendo che questa precisione è cruciale per la sicurezza, il che ha stimolato una revisione dei nostri protocolli, assicurando che la verifica della conformità sia sempre effettuata in maniera accurata, sia che la responsabilità ricada sui fornitori sia che spetti al nostro personale.



L'ambizione di espandere la nostra presenza sul mercato attraverso una partecipazione più attiva a gare d'appalto ha portato alla decisione strategica di **ottenere la certificazione ISO 14064-1**, evidenziando il nostro impegno verso la sostenibilità e la gestione ambientale responsabile. Questo passo ha avuto un impatto significativo sia sulla nostra competitività che sulla percezione della nostra azienda da parte dei clienti e degli stakeholder.

L'apprendimento continuo e l'innovazione si sono manifestati anche nella formazione specifica per il personale addetto alla movimentazione e nella definizione delle procedure operative per il carico, migliorando così la sicurezza e l'efficienza operativa. La determinazione a promuovere la formazione e lo sviluppo dei dipendenti si è concretizzata nell'**aumento delle ore di formazione pro capite da 4 a 8 ore annue**. Abbiamo altresì riconosciuto l'importanza di adottare un approccio basato sulla misurazione per identificare le aree di miglioramento della performance energetica, dimostrando il nostro impegno verso l'ottimizzazione delle risorse e la minimizzazione dell'impatto ambientale.

Il dialogo costante con le parti interessate ha giocato un ruolo fondamentale nel rafforzare l'efficacia delle nostre azioni. La mancanza di non conformità segnalate da enti di terza parte negli ultimi tre anni e l'assenza di fermi lavorativi nei cantieri sono stati indicatori chiari dell'efficacia del nostro sistema di gestione della qualità e della sicurezza.



CREDITS & MORE

Nel corso del 2022 Monaco S.p.A. ha investito in un progetto ambizioso per digitalizzare la raccolta dei dati ESG (sociali, ambientali e di governance) applicando la tecnologia alla raccolta e alla gestione di dati non finanziari. La rendicontazione dei dati di sostenibilità richiede di strutturare un processo complesso che interessa molti soggetti interni ed esterni al perimetro aziendale; tuttavia le informazioni ESG svolgono un ruolo sempre più cruciale nei diversi processi economici e finanziari. L'adozione di uno strumento digitale rappresenta l'evoluzione necessaria, al fine di produrre informazioni ESG efficaci ed efficienti, oltre a favorire la condivisione del valore creato con i nostri stakeholder.

In particolare, il progetto mira a:

- digitalizzare la raccolta dei dati ESG per migliorare la rendicontazione;
- tracciare tutti i passaggi nella fase di elaborazione del Bilancio di Sostenibilità;
- essere conforme agli standard utilizzati per il Bilancio di Sostenibilità;
- avere uno strumento per il monitoraggio costante delle performance ESG;
- garantire l'affidabilità delle informazioni;
- agevolare il coinvolgimento con tutti gli stakeholder.

Lo strumento digitale e tecnologico prescelto da Monaco S.p.A. per realizzare tale progettualità, è la piattaforma ESGeo. L'adozione di un ESG tool avente un'interfaccia user-friendly, predisposto per la raccolta delle informazioni richieste dal framework di rendicontazione GRI standards, ha permesso di rendere evidente e monitorare passo dopo passo lo stato del flusso di raccolta delle informazioni, consentendo di allegare documenti a supporto dell'inserimento dei dati, analizzare le tematiche materiali, estrarre dati in formato Excel e tenere traccia dell'inserimento di questi nella piattaforma. Tale processo ha consentito e consentirà a Monaco S.p.A. di monitorare costantemente le performance ESG di anno in anno.



**SOFTWARE & TOOLS
PARTNER**

2022

Il Bilancio di Sostenibilità di Monaco S.p.A. ha come obiettivo il monitoraggio e la comunicazione trasparente dell'approccio alla sostenibilità dell'azienda e delle proprie performance ESG nei confronti di tutti gli stakeholder. Il perimetro di rendicontazione del presente Bilancio fa riferimento esclusivamente ai dati della Capogruppo Monaco S.p.A., con sede in Via Lucrezio Caro 38, 00193 Roma (RM).

Si tratta del primo Bilancio di Sostenibilità redatto su base volontaria che consente di dare disclosure di una prima analisi di materialità individuando le possibili aree miglioramento per costruire nel tempo un percorso crescente verso l'integrazione della sostenibilità in tutte le funzioni aziendali e nell'intera value chain di Monaco S.p.A.. Il presente documento è stato redatto in conformità ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (GRI Standards)", previsti dal Global Reporting Initiative (GRI) e che definiscono la metodologia di rendicontazione finalizzata alla redazione dei Bilanci di sostenibilità. In particolare le informazioni di carattere qualitativo e quantitativo riportate all'interno del Bilancio sono state redatte secondo l'opzione "with reference" prevista dallo standard con la stesura del "GRI Content Index".

Il periodo di reporting considera come intervallo temporale l'anno fiscale che va dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022, in linea con la periodicità del bilancio finanziario, avente quindi periodicità annuale. Non essendoci report antecedenti a cui fare riferimento, il 2022 è definito come baseline, da mantenere per i bilanci di sostenibilità futuri, in quanto primo anno di rendicontazione. Inoltre, per questo primo bilancio non è stata prevista alcuna assurance esterna.

Monaco S.p.A. ha costituito un gruppo di lavoro al fine di coordinare la raccolta delle informazioni richieste. Per semplificare il processo di validazione dei dati l'azienda ha deciso di dotarsi di uno strumento dinamico e flessibile come il software ESGeo, piattaforma cloud per la rendicontazione di sostenibilità certificata GRI Standard. Questo consentirà di monitorare, anno dopo anno, le informazioni secondo un processo di ESG Digital Governance. La complessità crescente dei dati ESG, infatti, richiede l'applicazione di tecnologia mediante implementazione di piattaforme integrate in grado di rilevare e tracciare i dati ESG interni ed esterni alle aziende.

Il processo di reporting ha visto la realizzazione delle seguenti macro attività:

- individuazione dei temi materiali e dei relativi indicatori per il loro monitoraggio;
- definizione del perimetro di rendicontazione;
- raccolta delle informazioni ESG;
- elaborazione dei contenuti e sintesi dei dati provenienti dal processo di raccolta dati.

Per il calcolo delle emissioni di gas ad effetto serra e dei consumi di energia sono stati considerati i seguenti fattori di conversione:



Fattori di conversione			
Variabile	Unità di conversione	Fattore	Fonte
Benzina	GJ/ton	43.184	DEFRA 2023
Benzina - Densità	ton/l	0.0007473	DEFRA 2023
Gasolio	GJ/ton	42.730	DEFRA 2023
Gasolio (densità)	ton/l	0.0008328	DEFRA 2023
Energia	GJ/kWh	0.0036	DEFRA 2023
Benzina	tCO ₂ eq/ton	2.80665935167785	DEFRA 2023
Gasolio	tCO ₂ eq/ton	3.015654616	DEFRA 2023
Energia elettrica acquistata - Location Based	tCO ₂ eq/Kwh	0.00033135	AIB European Residual Mixes (Total Supplier Mix IT) Agg. 01.06.2023
Energia elettrica acquistata - Market Based	tCO ₂ eq/Kwh	0.00045715	AIB European Residual Mixes (Residual Mix IT) Agg. 01.06.2023

GRI CONTENT INDEX



Tematica GRI Standard	GRI	Descrizione GRI	Pagina/ Capitolo	Note/Omissioni
Informativa Generale	GRI 3-3	Gestione dei temi materiali - Etica e governance aziendale	17	
	2-1	Dettagli organizzativi	9	
	2-2	Entità incluse nel reporting della sostenibilità dell'organizzazione	9	
	2-3	Periodo di segnalazione, frequenza e punto di contatto	78- 83	
	2-4	Revisioni delle informazioni	78	
	2-5	Assicurazione esterna	78	
	2-6	Attività, catena del valore e altre relazioni commerciali	9	
	2-7	Dipendenti	49 - 50	
	2-8	Lavoratori che non sono dipendenti	49 - 50	
	2-9	Struttura e composizione della governance	22	
	2-10	Nomina e selezione del più alto organo di governance	22	
	2-11	Presidente del più alto organo di governance	22	
	2-15	Conflitto di interessi	23	
	2-16	Comunicazione di criticità	23	
	2-17	Conoscenza collettiva del più alto organo di governance	23	
	2-19	Politiche di remunerazione	24	
	2-20	Processo per determinare la remunerazione	24	
	2-21	Rapporto di compensazione totale annuo	24	
	2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	3	
	2-23	Politica di impegni	4	
	2-24	Politica di impegni integrata	4	
	2-25	Processi per mitigare gli impatti negativi	7	
	2-26	Meccanismi per richiedere consulenze e per sollevare perplessità sulla condotta aziendale responsabile	26	
	2-27	Conformità con le leggi e i regolamenti	27	
	2-28	Adesioni ad associazioni	9	
	2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	16	
	2-30	Accordi di contrattazione collettiva	50	
Temi Materiali	3-1	Processo per determinare I temi materiali	13	
	3-2	Lista dei temi materiali	13	
Performance Economica	GRI 3-3	Gestione dei temi materiali - Creazione di valore condiviso	29	
	201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	31	
Materiali	GRI 3-3	Gestione dei temi materiali - Uso responsabile dei materiali	46	
	301-1	Materiali utilizzati in peso e volume	47	

Energia	GRI 3-3	Gestione dei temi materiali - Gestione responsabile dell'energia	33	
	302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	36	
	302-3	Intensità energetica	36	
Emissioni	GRI 3-3	Gestione dei temi materiali - Riduzione delle emissioni	37	
	305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	39	
	305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (SCOPE 2)	39	
	305-4	Intensità delle emissioni di GHG	39	
Rifiuti	GRI 3-3	Gestione dei temi materiali - Gestione dei rifiuti	40	
	306-1	Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	43	
	306-2	Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	43	
	306-3	Rifiuti prodotti	45	
	306-4	Rifiuti non destinati allo smaltimento	43	L'impresa si è già attivata per reperire i dati relativi alla tipologia di recupero dei rifiuti, con l'obiettivo di coprire la richiesta del GRI nel rendiconto 2024.
	306-5	Rifiuti destinati allo smaltimento	43	L'impresa si è già attivata per reperire i dati relativi alla tipologia di smaltimento dei rifiuti, con l'obiettivo di coprire la richiesta del GRI nel rendiconto 2024.
Occupazione	401-1	Nuove assunzioni e turnover dei dipendenti	57	
Salute e Sicurezza sul Lavoro	GRI 3-3	Gestione dei temi materiali - Salute e sicurezza dei lavoratori	61	
	403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	65	
	403-2	Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	67	
	403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	69	
	403-6	Promozione della salute dei lavoratori	70	
	403-9	Infortuni sul lavoro	72	
Formazione e Istruzione	GRI 3-3	Gestione dei temi materiali - Sviluppo delle risorse umane	54	
	404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	60	
Diversità e Pari Opportunità	405-1	Diversità degli organi di governance e dei dipendenti	52 - 53	
	GRI 3-3	Gestione dei temi materiali - Sicurezza e qualità delle infrastrutture	73	

GRI 2-9b - Struttura e composizione della governance (quantitativo)

	Numero					Percentuale				
	Donne	Uomini	Altro	Non comunicato	Totale	Donne	Uomini	Altro	Non comunicato	Totale
Numero totale di membri	3	10	0	0	13	23,07 %	76,92 %	0,00 %	0,00 %	100,00 %
Membri non esecutivi	0	2	0	0	2	0,00 %	15,38 %	0,00 %	0,00 %	15,38 %
Membri esecutivi	3	8	0	0	11	23,07 %	61,53 %	0,00 %	0,00 %	84,61 %
Membri con requisito di indipendenza	1	0	0	0	1	7,69 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	7,69 %
Membri che appartengono a gruppi sociali sottorappresentati	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Membri con competenze importanti riguardo agli impatti dell'organizzazione	0	0	0	0	0	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %



**Il presente Bilancio di Sostenibilità è
stato pubblicato il 24/06/2024**

Per Informazioni

www.monacospa.com

Indirizzo: Monaco S.p.A.
Indirizzo: Via Lucrezio Caro 38, 00193 Roma
(RM)

Tel. +39 0666173711

Email: monacospa@monacospa.eu

PEC: monacospa@pec.it